



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KAMPAR

TESIS



OLEH:
ASMI DELVI
22260222010

UIN SUSKA RIAU
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
1446 H / 2025 M

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KAMPAR

OLEH:

ASMI DELVI
22260222010

Pembimbing I

Dr. H. Kusnadi, M. Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

Tanggal: 26 -2 - 2025

Pembimbing II

Dr. Masyhuri, M. Si
NIP. 19771102 200801 1 010

Tanggal: 26 -2 - 2025

Telah Dinyatakan Memenuhi Syarat Ujian Munaqasyah!
Pada tanggal: 7 Februari 2025

Ketua Program Studi Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Ttd

Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi., Psikolog
NIP. 19780720 200710 2 003



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh:

Nama : Asmi Delvi

NIM : 22260222010

Judul : Pengaruh Religiusitas Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar

Telah dipertahankan didepan panitia Ujian Tesis Program Studi Psikologi Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi Sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi) dengan peminatan Psikologi Industri dan Organisasi.

Diuji pada

Hari/Tanggal : Jumat, 7 Februari 2025

Bertepatan dengan : 8 Syaban 1446 H

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi., Psikolog
NIP. 19780720 20071 0 2003

Sekretaris

Dr. Masyhuri, M. Si
NIP. 19771102 200801 1 010
Penguji I

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog
NIP. 19821018 200901 2 007
Penguji II

Dr. Harmaini, M.Si
NIP. 19720724 200701 1 019
Penguji III

Dr. H. Kusnadi, M. Pd
NIP. 19671212 199503 1 001



UN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ASMI DELVI, SKM
NIM : 22260222010
Tempat/Tgl.Lahir : Bangkinang, 17 April 1982
Fakultas/Pascasarjana : Psikologi
Prodi : Psikologi - S2
Judul Tesis : Pengaruh Religiusitas dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja
Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Tesis dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

1. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
2. Oleh karena itu Tesis saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
3. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Tesis saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan akal sehat.

Bangkinang, 22 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



Asmi Delvi, SKM

NIM : 22260222010



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Salawat beriring salam tak lupa pula peneliti kirimkan kepada junjungan alam nabi besar Muhammad S.A.W yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan ke alam berilmu pengetahuan, sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan proposal tesis dengan judul “Pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran kabupaten kampar”.

Peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hairunas, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Dr. Kusnadi, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk dan saran kepada peneliti sehingga tesis ini dapat diselesaikan
3. Dr. Yulita Kurniawaty A, M.Psi Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Masyhuri, M. Si, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan saran demi kesempurnaan tesis ini.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Dr. Hijriyati Cucuani, M. Psi., Psi selaku Penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran demi perbaikan tesis ini.
6. Seluruh staf dosen pengajar dan administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan tenaga sehingga ini dapat terselesaikan.
7. Paling utama peneliti ucapkan terima kasih kepada Orang tua, suami, anak, serta keluarga atas doa dan dukungannya serta pengorbanan yang telah diberikan dan harapan yang selalu menjadi semangat setiap langkah untuk mencapai cita-cita.
8. Rekan-rekan sesama mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan dukungan moril kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih terdapat kekurangan baik dari segi isi maupun teknik penyusunannya. Akhirnya kepada Allah S.W.T jualah kita berserah, semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah S.W.T

Pekanbaru, Februari 2025

Peneliti



DAFTAR ISI

LEMBAR HALAMAN PENGESAHAN	i
PENGESAHAN PENGUJI	ii
PERNYATAAN PLAGIAT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR SINGKATAN.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
ملخص	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Masalah Penelitian	11
1. Identifikasi Masalah.....	11
2. Pembatasan Masalah.....	11
3. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan dan Manfaat	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 14
A. Kajian Teori	14
1. Stres kerja.....	14
2. Religiusitas	30
3. Konflik interpersonal	40
B. Kajian Teori yang Relevan.....	51



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Keaslian Topik	51
2. Keaslian Teori	53
3. Keaslian Alat Pengumpulan Data	54
4. Keaslian Subjek	55
C. Kerangka Berfikir.....	56
D. Hipotesis Penelitian.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Jenis Penelitian.....	59
B. Tempat dan Waktu Penelitian	60
8. Tempat	60
9. Waktu Penelitian.....	60
C. Populasi dan Sampel Penelitian	60
1. Populasi	60
2. Sampel.....	60
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	62
1. Variabel Bebas	62
2. Variabel Terikat	62
3. Definisi Operasional.....	62
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	63
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	71
1. Validitas Instrumen	71
2. Reliabilitas Instrumen.....	76
G. Teknik Analisis Data.....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	79
A. Deskripsi Hasil Penelitian	79
B. Hasil Kategorisasi Data Penelitian.....	80
C. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Linieritas	85
D. Hasil Uji Hipotesis	90
E. Pembahasan	93



UN SUSKA RIAU

BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	31
LAMPIRAN.....	37

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel.....	61
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	62
Tabel 3.3 Sistem Penilaian Skala Likert	63
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Religiusitas Sebelum <i>Try Out</i>	64
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Skala Religiusitas Setelah <i>Try Out</i>	65
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Konflik Interpersonal Sebelum <i>Try Out</i>	66
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> Konflik Interpersonal Sesudah <i>Try Out</i>	67
Tabel 3.8 <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	68
Tabel 3.9 <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja Setelah <i>Try Out</i>	69
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Skala Religiusitas	72
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Skala Konflik Interpersonal	73
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Skala Stress Kerja.....	74
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian.....	76
Table 4.1 Norma Kategorisasi	80
Tabel 4.2 Deskripsi Statistic Religiusitas.....	80
Tabel 4.3 Kategorisasi Religiusitas	81
Tabel 4.4 Deskripsi Statistic Konflik interpersonal	81
Tabel 4.5 Kategorisasi Konflik interpersonal	82
Tabel 4.6 Deskripsi Statistic stres kerja	83
Tabel 4.7 Kategorisasi Stres kerja.....	83
Tabel 4.8 <i>Nilai koefesien korelasi (nilai r)</i>	90
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Uji Korelasi Pearson	90

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR**Halaman**

Gambar 2.1 Pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stress kerja petugas pemadam kebakaran kabupaten kampar	57
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot	84
Gambar 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedatisitas	86
Gambar 4.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	87
Gambar 4.5 Hasil Linieritas Variabel Religiusitas dan Stres kerja.....	88
Gambar 4.6 Hasil Uji Linieritas Variabel Konflik interpersonal dan Stres kerja	89
Gambar 4.7 Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda.....	92



DAFTAR SINGKATAN

DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
SPSS	: <i>Statistical Program for Social Science</i>
AVE	: <i>Average Variance Extracted</i>
PLS	: <i>Partial Least Square</i>
SEM	: <i>Structural Equation Modeling</i>
APC	: <i>Average path coefficient</i>
ARS	: <i>Average R-squared</i>
AARS	: <i>Average adjusted R-squared</i>
AVIF	: <i>Average block VIF</i>
AFVIF	: <i>Average full collinearity VIF</i>
SPR	: <i>Sympson's paradox ratio</i>
RSCR	: <i>R-squared contribution ratio</i>
SSR	: <i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>
NLBCDR	: <i>Nonlinear bivariate causality direction ratio</i>

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 2 : *Informed Consent*
- Lampiran 3 : Kuesioner *Try Out*
- Lampiran 4 : Identitas responden (*Try Out*)
- Lampiran 5 : Data mentah (*Try Out*) Religiusitas
- Lampiran 6 : Data mentah (*Try Out*) Konflik Interpersonal
- Lampiran 7 : Data mentah (*Try Out*) Stres Kerja
- Lampiran 8 : Hasil Validitas dan Reliabilitas (*Try Out*)
- Lampiran 9 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 10 : Data Karakteristik Responden Penelitian
- Lampiran 11 : Data mentah (Penelitian) Religiusitas
- Lampiran 12 : Data mentah (Penelitian) Konflik Interpersonal
- Lampiran 13 : Data mentah (Penelitian) Stres Kerja
- Lampiran 14 : Hasil Pengolahan Data penelitian dengan SPSS

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam naskah Tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah yang berasal dari bahasa Arab yang ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

ARAB	LATIN		VOKAL
Konsonan	Nama Huruf	Konsonan	
ا	Alif	A	
ب	Ba	B	
ت	Ta	T	
ز	Tsa	Ts	
ض	Jim	J	
غ	Ha	H	
خ	Kha	Kh	
د	Dal	D	
ر	Dzal	Dz	
س	Ra	R	
ص	Za	Z	
ط	Sin	S	
ش	Syin	Sy	
ص	Shad	Sh	
ض	Dhad	Dh	
ط	Tha	Th	
ظ	Dzha	Zh	
ع	„Ain	”	
غ	Ghain	Gh	
ف	Fa	F	
ق	Qaf	Q	
ك	Kaf	K	
ل	Lam	L	
م	Mim	M	
ن	Nun	N	
و	Waw	W	
هـ	Ha	H	
ء	Hamzah	”	
يـ	Ya	Y	

Vokal Pendek

_____ = a
= i
= u

Vokal Panjang (Bunyi Madd)

اً = aa
يً = ii

Tanda Vokal Rangkap

اً = ai
اوً = au



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KAMPAR

Asmi Delvi

Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Petugas pemadam kebakaran menghadapi tekanan kerja yang tinggi akibat tuntutan tugas yang berisiko dan intensitas pekerjaan yang berat. Kondisi ini sering kali memicu stres kerja, yang tidak hanya berdampak pada kesehatan mental tetapi juga pada kinerja mereka. Salah satu faktor yang memengaruhi stres kerja adalah konflik interpersonal, yang dapat mengganggu dinamika kerja tim dan menciptakan ketegangan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan pada 142 petugas pemadam kebakaran yang memenuhi kriteria sebagai responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala religiusitas, skala konflik interpersonal dan skala stres kerja. Analisis data menggunakan Uji korelasi Pearson digunakan untuk menguji korelasi antar variabel, sedangkan teknik regresi linier berganda digunakan untuk menguji korelasi secara simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa *pertama*, terdapat pengaruh negatif antara religiusitas dengan stres kerja petugas pemadam kebakaran dengan nilai $r = -0,709$, $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. *Kedua*, terdapat pengaruh positif antara konflik interpersonal dengan stres kerja petugas pemadam kebakaran dengan nilai $r = 0,565$, $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. *Ketiga*, terdapat pengaruh antara religiusitas dan konflik interpersonal secara simultan dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran dengan nilai $r = 0,690$, $p \text{ value } 0,000$.

Kata Kunci : Religiusitas, Konflik Interpersonal, Stres Kerja, Petugas Pemadam Kebakaran

UIN SUSKA RIAU



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE INFLUENCE OF RELIGIOSITY AND INTERPERSONAL CONFLICT ON WORK STRESS AMONG FIREFIGHTERS IN KAMPAR REGENCY

Asmi Delvi

Master of Psychology State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

Firefighters experience high levels of work pressure due to the risky nature of their tasks and the demanding workload. This often leads to work stress, which not only impacts their mental health but also their job performance. One factor that contributes to work stress is interpersonal conflict, which can disrupt team dynamics and create tension in the workplace. This study aims to examine the effects of religiosity and interpersonal conflict on work stress among firefighters in Kampar Regency. The study was conducted with 142 firefighters who met the criteria as respondents. The instruments used in this study included a religiosity scale, an interpersonal conflict scale, and a work stress scale. Data analysis was performed using the Pearson correlation test to examine the relationships between variables, while multiple linear regression was employed to test the simultaneous effects of the variables. The results of the analysis revealed that, first, there is a negative correlation between religiosity and work stress among firefighters, with an r value of -0.709 and a p value of 0.000 ($p < 0.05$). Second, there is a positive correlation between interpersonal conflict and work stress among firefighters, with an r value of 0.565 and a p value of 0.000 ($p < 0.05$). Third, there is a simultaneous effect of religiosity and interpersonal conflict on work stress among firefighters, with an r value of 0.690 and a p value of 0.000.

Keywords: Religiosity, Interpersonal Conflict, Work Stress, Firefighters

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

تأثير الدين والصراع الشخصي على ضغوط العمل لدى رجال الإطفاء في منطقة كمبار أسمى دلفي

طالبة الماجستير في علم النفس بجامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو

ملخص

يواجه رجال الإطفاء ضغوطاً شديدة بسبب متطلبات العمل التي تحمل مخاطر عالية ووتيرة العمل الشاقة. غالباً ما تؤدي هذه الظروف إلى ضغوط العمل التي تؤثر ليس فقط على الصحة النفسية بل أيضاً على أدائهم. ومن العوامل التي تؤثر في ضغوط العمل هو الصراع الشخصي الذي يمكن إزعاج ديناميكيات العمل الجماعي ويخلق توترًا في بيئه العمل. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير الدين والصراع الشخصي على ضغوط العمل لدى رجال الإطفاء في منطقة كمبار. تم إجراء هذا البحث على 142 من رجال الإطفاء الذين استوفوا معايير المستجيبين. الأدوات المستخدمة في هذا البحث هي مقياس الدين، ومقياس الصراع الشخصي، ومقياس ضغوط العمل. تم استخدام اختبار الارتباط بيرسون لتحليل البيانات لاختبار العلاقة بين المتغيرات، بينما تم استخدام تقنية الانحدار الخطى المتعدد لاختبار العلاقة بشكل متزامن. دلت نتائج التحليل على أنه أولاً، هناك تأثير سلبي بين الدين وضغط العمل لدى رجال الإطفاء بقيمة معامل ارتباط $r = -0,709$ ، قيمة بالاحتمال $0,000 < 0,05$. ثانياً، هناك تأثير إيجابي بين الصراع الشخصي وضغط العمل لدى رجال الإطفاء بقيمة معامل ارتباط $r = 0,565$ ، وقيمة ب الاحتمال $0,000$. ثالثاً، هناك تأثير بين الدين والصراع الشخصي معًا على ضغوط العمل لدى رجال الإطفاء بقيمة معامل ارتباط قيمة $r = 0,690$ ، قيمة ب الاحتمال $0,000$.

الكلمات المفتاحية: الدين، الصراع الشخصي، ضغوط العمل، رجال الإطفاء

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres merupakan respon adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai akibat dari tindakan, suatu situasi ataupun kejadian eksternal yang memberi tekanan berlebihan baik secara psikologis maupun fisik pada diri individu (Widyastuti, 2020). Stres pada tingkat tertentu merupakan stimulus yang baik bagi perkembangan manusia, namun jika tingkat stres tinggi dan orang tersebut tidak mampu lagi mengatasinya, stres dapat menimbulkan efek yang merusak. Orang yang mengalami stres tingkat tinggi lebih rentan terserang penyakit, baik secara fisik maupun psikis (Nuzulia, 2021).

Pemadam kebakaran merupakan salah satu pekerjaan yang mempunyai stres tinggi karena menghadapi tugas memadamkan api dan menyelamatkan nyawa serta harta benda. Pemadam kebakaran juga merupakan pekerjaan yang sangat beresiko, sehingga petugas pemadam kebakaran harus selalu siap sedia dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam menjalankan tugasnya (Permatasari dan Hendra, 2018). Kedudukan dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten Kampar merupakan salah satu UPT Pemerintah Kabupaten Kampar yang dipimpin oleh seorang kepala dinas dan bertanggung jawab kepada bupati kabupaten Kampar melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kampar, dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten Kampar mempunyai tugas pelaksanaan perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan sebagai salah satu organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perangkat daerah kabupaten Kampar mengacu kepada Visi “Terwujudnya perlindungan masyarakat dari ancaman bahaya kebakaran melalui pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang antisipatif dan responsif” (Profil Damkar Kampar, 2021).

Untuk menjalankan visi tersebut di atas maka dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten Kampar memiliki visi misi sebagai berikut: meningkatkan kapasitas kelembagaan Dinas Pemadam dan penyelamatan kabupaten Kampar sarana prasarana dan sumber daya manusia, meningkatkan penyelenggaraan pencegahan kebakaran dan penyelamatan secara terencana terpadu dan menyeluruh, meningkatkan pelayanan pemadam kebakaran dan penyelamatan secara cepat tepat dan efisien dan melaksanakan pemberdayaan dan peningkatan peran aktif masyarakat dalam penanggulangan bahaya kebakaran dan penyelamatan (Profil Damkar Kampar, 2021).

Kabupaten Kampar terdiri dari 21 kecamatan dengan luas sekitar 10.983,47 km², dimana 191.363 diantaranya merupakan lahan gambut yang wajib diawasi. Petugas pemadam kebakaran juga sering disalahkan oleh warga sekitar dan sering terjadi bentrokan antara petugas pemadam kebakaran dengan warga sekitar. Dampaknya adalah kurang konsentrasi saat diberikan perintah pada saat pemadaman api, timbul perasaan emosional saat melakukan pemadaman api dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja (Humas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar). Berdasarkan penelitian Smith et al (2023) di Amerika, pemadam kebakaran adalah salah satu profesi dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

risiko tertinggi mengalami kecelakaan kerja, stres kerja hingga pengalaman traumatis yang dapat menyebabkan konsekuensi psikologis yang serius.

Widhiastuti et al (2020) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respon tubuh yang muncul karena *stresor* kerja. Robbins dan Judge (2013) menyatakan terdapat tiga dimensi dan indikator stres kerja yang meliputi stres lingkungan (faktor-faktor lingkungan, yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi), stres organisasi (faktor organisasi, dengan indikator seperti tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi) dan stres individu (faktor pribadi atau individu, yang mencakup permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi dan kepribadian).

Gejala stres menurut Robbins dan Judge (2013) yaitu gejala fisilogis berupa meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, pernapasan cepat, sakit kepala. Gejala Psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, bosan dengan pekerjaan. Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, gelisah dan gangguan tidur. Stres dalam bekerja dapat menurunkan tingkat kesehatan dapat pula mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan akhirnya mempengaruhi kualitas performa kerja (Widhiastuti, 2021).

Berdasarkan hasil survei awal pada tanggal 21 Desember 2023 terhadap 10 petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar diketahui semua petugas menyatakan pemadam kebakaran biasa bekerja selama 2 kali 24 jam pada masing-masing posko dan memiliki waktu libur selama 4 hari sehingga petugas memiliki banyak waktu luang. Namun, terkadang jika terjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

inisiatif dan minat dalam bekerja, kurangnya perhatian terhadap organisasi dan rekan kerja, dan hilangnya akuntabilitas (Putu et al, 2020).

Glock & Stark dalam Mustakhirah (2021) mendefinisikan religiusitas sebagai tingkat konseptual seseorang tentang agama dan tingkat komitmennya terhadap agama. Tingkat komitmen diartikan sebagai sesuatu yang perlu dipahami secara menyeluruh untuk menjadi seorang pemeluk agama. terdapat lima Dimensi religiusitas yaitu ideologi (doktrin yang diakui), praktik ibadah (ibadah yang terlibat dalam komunitas), pengalaman (fokus pada pengalaman iman pribadi), intelektual (pengetahuan tentang prinsip dasar ajaran agama yang dianut), dan konsekuensi (pengaruh positif nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari). Sedangkan menurut Huber dan Huber (2012), religiusitas adalah keyakinan atau pandangan individu tentang dunia yang mempengaruhi pengalaman serta perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Huber dan Huber (2012) modifikasi lima dimensi religiusitas menjadi intelektual (pengetahuan), ideologis (penerimaan hal-hal dogmatis dalam agama), praktik publik (partisipasi dalam ritual dan acara keagamaan), praktik pribadi (penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari) dan pengalaman keagamaan (pemahaman dan pengalaman pribadi dalam keagamaan).

Faktor religiusitas mempengaruhi terjadinya stres pekerjaan. keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan adalah pondasi utama yang dapat membantu individu menghadapi stres dengan lebih baik. Religiusitas dapat membantu individu menangani stres yang ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan (Robbie dan Sayyaf, 2022). Mengembangkan keterampilan dan perilaku yang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

berhubungan dengan agama atau *religious coping* dapat membantu individu dalam menghadapi stres pekerjaan yang semakin meningkat (Nevi dan Peranganingin, 2019).

Hasil penelitian Yudra et al (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara religiusitas dan stres kerja pada anggota Brimob Polda Riau. Anggota Brimob, sebagai anggota Brigade Mobil Polisi, menghadapi sejumlah tuntutan yang cenderung menyebabkan stres di tempat kerja dan bahkan menyebabkan banyak masalah internal. Oleh karena itu, meningkatkan religiusitas, seperti menyerah dan mendekatkan diri kepada Allah SWT / Tuhan Yang Maha Esa, bisa menjadi solusi untuk mengelola stres kerja.

Hasil observasi langsung kepada petugas pemadam kebakaran, bahwa petugas memiliki sikap religiusitas yang baik dan juga dapat mengekspresikan agamanya dengan nyaman di kantor ataupun di Posko karena tersedia Musholla untuk beribadah. Selain itu setiap hari dilakukan baca doa bersama sesuai dengan keyakinan masing-masing pada saat kegiatan *briefing* sebelum mulai bekerja. Hasil survei awal dengan melakukan wawancara pada tanggal 21 Desember 2023 kepada 3 petugas pemadam kebakaran diketahui dari aspek religiusitas pada dimensi *private practice* bahwa petugas sudah memenuhi kewajibannya sebagai umat muslim dengan menjalankan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari seperti membantu orang lain, jujur dalam bekerja, berbagi. Akan tetapi hal ini bertentangan dengan dimensi *job stress*, dimana petugas mengeluh mengenai beban kerja yang berat saat ada kejadian kebakaran atau merasa stres dari aspek *work life balance* karena adanya rasa

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bosan dan jemu ketika petugas tidak melakukan pekerjaan dalam waktu yang panjang sebab tidak adanya kejadian yang membutuhkan batuan pemadam kebakaran. Berikut kutipan hasil wawancara kepada tiga petugas pemadam tersebut.

“Ketika alarm berbunyi itu pertanda ada kebakaran detak jantung saya berdetak kencang lalu kami berlari menuju mobil damkar dan disana kami mulai merasa kepanikan timbul kadang kami memasang APD untuk keselamatan kami, memasang sepatu bisa terbalik kanan untuk kiri karena kepanikan kami yang tidak bisa kami atasi” (AF-37 tahun, Pleton1 Damkar Kabupaten Kampar)

“Kalau tanda alarm kantor sudah berbunyi itu tanda ada kejadian kebakaran buk, kami berhamburan keluar untuk cepat-cepat menggunakan pakaian APD dan mempersiapkan segala sesuatunya karena kami panik dan butuh tindakan cepat kami sering ketinggalan menggunakan APD, kadang masker tertinggal, tali pengaman tertinggal, kadang tidak memakai kaos kaki gitu buk” (AF-29 tahun, Pleton2 Damkar Kabupaten Kampar).

“Pas lagi santai-santai tiba-tiba bunyi alarm kami semua panik itu, sebab kalau alarm sudah berbunyi pasti ada kebakaran, nah kami mulai mempersiapkan semuanya mungkin karena panik ya buk yang sering tertinggal itu alat APD kami misalnya masker, sarung tangan, kaos kaki, kadang sepatu tertukar sama kawan juga buk, namanya juga panik buk” (RR-33 tahun, Pleton 2 Damkar Kabupaten Kampar).

Hasil survei awal dengan melakukan wawancara pada tanggal 24 Maret 2024 kepada 3 petugas pemadam kebakaran yang telah diwawancara sebelumnya diketahui ketiga petugas mengalami gejala stres yang hampir sama yaitu ditandai dari petugas mengalami gejala detak jantung berdetak kencang, panik. Berikut kutipan hasil wawancara kepada tiga petugas pemadam yang juga mengalami konflik interpersonal.

“Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti di pemadam kebakaran ya bu, kadang-kadang petugas senior merasa berhak untuk melimpahkan tugas-tugas kecil atau administratif

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada petugas junior. Hal ini bisa menimbulkan ketegangan dan frustrasi.” (AF-37 tahun, Pleton1 Damkar Kabupaten Kampar)

“Saya pernah menghadapi situasi di mana seorang petugas senior sering menyuruh junior untuk melakukan tugas-tugas yang sebenarnya bisa dikerjakan sendiri, seperti menyiapkan peralatan, membersihkan kendaraan, atau mengurus dokumen administrasi. Hal ini membuat petugas junior merasa terbebani dan kurang dihargai, dan menimbulkan konflik bu..” (AF-29 tahun, Pleton2 Damkar Kabupaten Kampar).

“Pernah bu pada ada kejadian yang saya tangani di mana beberapa petugas senior sering menyuruh junior untuk membeli makanan, meskipun menggunakan uang mereka sendiri. Selain itu, tugas-tugas administratif seperti menyiapkan laporan atau membersihkan area kerja sering kali dilimpahkan kepada junior. Hal ini menyebabkan junior merasa tidak dihargai dan terbebani, yang pada akhirnya menimbulkan ketegangan dalam tim” (RR-33 tahun, Pleton 2 Damkar Kabupaten Kampar).

Berdasarkan survei awal di tanggal 21 Desember 2023 dan 24 Maret 2024 diketahui hasil wawancara tersebut sesuai dengan hasil penelitian Clarke dan Cooper (2014) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan pekerja merasa stres adalah konflik interpersonal. Robbins dan Judge (2017) menyatakan hubungan kerja antar sesama karyawan baik didalam unit kerja maupun diluar unit kerja berpotensi menimbulkan konflik interpersonal. Konsekuensi dari konflik terhadap seseorang mungkin bervariasi di antaranya adalah menciptakan kecemasan, ketegangan, frustasi atau rasa bermusuhan). Konflik interpersonal adalah suatu konflik yang memiliki kaitan dengan perselisihan yang dialami oleh dua individu sesama organisasi dan biasanya terjadi akibat perbedaan pola pikir individu dan cara pandang individu. Konflik interpersonal terdiri dari dimensi *personal differences, information deficiency, role incom- patibility, dan inveronmental stress* (Luthans, 2011).

Salah satu sumber stres adalah persepsi negatif seseorang terhadap orang lain, sehingga menurut McShane dan Glinow (2008), konflik kerja yang disebabkan oleh hubungan interpersonal dapat meningkatkan stres kerja seseorang, atau karyawan dapat mengalami stres yang bersumber dari hubungan interpersonal. Hasil penelitian Suhendra et al (2021) diketahui konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hasil penelitian Pratama (2021) menunjukkan bahwa variabel konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Komandan regu Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar yang menyatakan bahwa dalam tim masih sering terjadi konflik dan kesalahpahaman antara petugas, ketidakcocokan dalam satu tim hingga adanya perbedaan pendapat. Komandan regu Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar menyatakan konflik interpersonal sesama petugas meningkatkan ketegangan emosional dalam tim dan mempengaruhi kinerja tim itu sendiri.

“....Kalau dalam bekerja masih ada petugas damkar yang tidak cocok dalam satu tim, karena dalam satu pleton itu masih ada senioritas jadi yang senior itu merasa lebih hebat, harus dihormati, di taati dan pintar itulah yang menjadi konflik interpersonal kami, misal danru memerintah anggota untuk melakukan penyiapan laporan, tugas administratif maka anggota yang senior sering melimpahkan tugas itu ke junior untuk tugas-tugas itu padahal itu kan bisa dikerjakan sendiri, inilah bu yang sering menimbulkan ketegangan dalam tim, sering juga anggota ini saya nasehati ketika beraffing pagi sebelum bekerja jangan pernah meninggalkan sholat, sesekali sedekah, atau puasa senin kamis walau tugas kita berat dan sering selisih paham antar anggota sebab sholat, sedekah, puasa itu bisa meredam emosi ketika marah” (Danru Pleton1 Damkar Kabupaten Kampar).

“....Konflik sesama petugas ini sering juga buk ya karena masalah omongan atau apa nanti tersinggung, kadang danru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyuruh anggota merapikan alat habis pakai biasanya akan alat-alat itu setelah dipakai tidak rapi atau ada yang kotor perlu di cuci nah anggota senior ini sering nyuruh junior untuk melakukan tugas itu, ada juga yang sampai bertinju masalah seperti itu, anak buah tu baru kita kasih panggil, kita kasih sanksi.. iya mempengaruhi kerja tim juga bu kalau ada konflik kayak gini, mereka pun tidak nyaman kalau kerjaan bawaannya emosi aja lama-lama jadi stres sendiri, sayapun stres ngurusi hal-hal semacam ini hampir setiap minggu itu ada aja kejadian pokoknya bu, tapi juga mereka saya nasehati ketika apel pagi dengan mengingatkan pentingnya jangan meninggalkan sholat, alhamdulillah anggota kita muslim semua bu saya anjurkan bersedekah, dan berpuasa untuk meredam amarah dan menjaga ketenangan hati.” (Danru Pleton 2 Damkar Kabupaten Kampar).

Dinamika keterkaitan antara religiusitas dan konflik interpersonal dapat memengaruhi tingkat stres seseorang yaitu karena religiusitas yang tinggi dapat memengaruhi cara seseorang menangani konflik interpersonal dan tingkat stres yang mereka alami. Individu dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menggunakan coping berbasis agama, toleransi, dan pengampunan dalam menghadapi konflik. Namun, tekanan dari norma agama dan pertumbuhan spiritual juga bisa menambah kompleksitas dalam dinamika ini (Ward et al, 2010). Meskipun agama dapat menjadi sumber kekuatan dan ketenangan, terlalu banyak konflik interpersonal yang bertentangan dengan nilai-nilai agama dapat meningkatkan tingkat stres seseorang (Jadmiko et al, 3023). Dengan demikian, walaupun religiusitas dapat menjadi sumber kekuatan dan ketenangan, penting untuk memperhatikan bagaimana dinamika ini berinteraksi dengan konflik interpersonal agar dapat mengelola stres dengan efektif .

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Religiusitas**

dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar”.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar mengalami kelelahan dan jatuh sakit karena beban kerja yang banyak pada saat terjadi kebakaran hutan.
- b. Petugas pemadam harus bekerja selama 2 kali 24 jam atau sehari dan tetap bekerja dihari libur jika terjadi kebakaran.
- c. Petugas harus menghadapi hal yang berbahaya untuk memadamkan kebakaran dan menyelematkan korban jiwa.
- d. Beban kerja sangat berat ditambah dengan tingginya tingkat resiko kecelakaan kerja pada petugas pemadam kebakaran.
- e. Petugas pemadaman kebakaran Kabupaten Kampar mudah marah dan mengalami stres.
- f. masih sering terjadi konflik dan kesalahpahaman antara petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi permasalahan dengan mengadakan penelitian ilmiah tentang pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stres kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh religiusitas terhadap stres kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar?
- b. Apakah ada pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar?
- c. Apakah ada pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stres kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap stres kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stres kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi disiplin ilmu psikologi khususnya psikologi sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi petugas pemadam kebakaran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang tingkat stres kerja apabila dipengaruhi oleh religiusitas dan konflik interpersonal

2) Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kampar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kampar dalam upaya untuk memahami psikologi petugas pemadam kebakaran dalam pekerjaannya serta faktor penyebab stres kerja pada petugas pemadam kebakaran.

3) Bagi peneliti

Peneliti dapat mengetahui pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stres kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.

4) Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi awal untuk ditindaklanjuti melalui penelitian faktor penyebab stres kerja pada petugas pemadam kebakaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Stres kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres merupakan reaksi negatif yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan berlebih akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak, sehingga memicu respons fisiologis seperti peningkatan detak jantung dan tekanan darah, serta dampak psikologis berupa kecemasan dan depresi, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik (Robbins dan Coulter, 2013). Sedangkan stres kerja, menurut Robbins dan Judge (2013), adalah Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginannya, yang jika dianggap melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya, dapat memicu respons fisiologis dan psikologis yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik.

Fincham dan Rhodes menyatakan dalam (Asih et al, 2018) Stres mengacu pada ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi ancaman mental, fisik, emosional, dan spiritual yang dihadapinya sehingga berdampak negatif pada kesehatan fisik, dan dalam konteks pekerjaan, stres kerja muncul sebagai respons terhadap kebutuhan penyesuaian diri akibat tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan yang dimediasi oleh

perbedaan individu atau proses psikologis, seperti kepribadian dan kemampuan mengatasi masalah, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan burnout serta menurunnya kinerja dan kepuasan kerja (Mugiono & Purwoko, 2020).

Schabracq et al (2002) menyatakan bekerja dalam tekanan waktu yang intens dan dalam batasan waktu tertentu dapat menimbulkan stres karena stres merupakan ekspresi perasaan, gejala, dan kondisi dengan jangkauan makna yang luas, termasuk ketegangan emosional, kecemasan, kelelahan fisik, serta gangguan psikologis, yang muncul ketika seseorang merasa tuntutan yang dihadapinya melampaui kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Luthans (2011) juga mendefinisikan Stres kerja merupakan respons adaptif yang muncul akibat perbedaan individu dan proses psikologis yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik berlebihan pada seseorang, sejalan dengan pandangan Ivancevich dan Mattson yang mendefinisikan stres sebagai respons adaptif yang dimediasi oleh karakteristik individu dan proses psikologis, yaitu berbagai perilaku yang mempengaruhi tubuh dan pikiran akibat keadaan dan peristiwa eksternal yang dialami, di mana respons ini dapat bervariasi tergantung pada kemampuan individu dalam mengatasi tekanan serta dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, persepsi, dan pengalaman sebelumnya, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, serta beban tugas yang diterima, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental seperti kelelahan emosional, penurunan produktivitas, gangguan tidur, hingga masalah kesehatan kronis, sehingga penting bagi individu dan organisasi untuk menerapkan strategi manajemen stres yang efektif, termasuk pengembangan keterampilan coping, penerapan keseimbangan kerja-hidup, serta menciptakan lingkungan kerja yang supportif dan kondusif agar stres dapat dikelola secara adaptif dan tidak berdampak buruk pada kinerja maupun kesejahteraan karyawan.

Meskipun al-Qur'an tidak secara spesifik menyebutkan istilah "stres kerja," terdapat ayat-ayat yang menyentuh tema kesulitan, ujian, dan ketenangan pikiran. Salah satu ayat yang relevan dapat ditemukan dalam Surah Al-Baqarah (2:286):

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَخْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْنَا عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا
طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنْنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكُفَّارِ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan mendapat siksa (dari kejahanatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): 'Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Berilah maaf kepada kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami terhadap orang-orang yang kafir'"

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respons adaptif individu terhadap tuntutan atau tekanan berlebihan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mental, emosional, dan fisik, muncul akibat berbagai faktor seperti tekanan waktu, tuntutan psikologis atau fisik yang tinggi, konflik interpersonal, ketidakjelasan peran, dan keterbatasan sumber daya, di mana respons terhadap stres ini dimediasi oleh karakteristik individu seperti kepribadian, kemampuan mengatasi masalah, serta proses psikologis yang menentukan bagaimana seseorang mengatasi tekanan tersebut, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi, serta menurunnya produktivitas dan kepuasan kerja.

b. Gejala-gejala stres di tempat kerja

Menurut Hamali (2018), gejala-gejala stres di tempat kerja meliputi :

- 1) Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:
 - a) Reaksi fisiologis akibat stres dapat memicu berbagai gangguan kesehatan fisik, seperti masalah pada punggung akibat ketegangan otot, rendahnya kekebalan tubuh yang meningkatkan kerentanan terhadap infeksi, masalah jantung seperti aritmia dan penyakit jantung koroner akibat pelepasan hormon stres yang mempercepat detak jantung, serta hipertensi yang terjadi sebagai respons tubuh terhadap stres dan dapat menyebabkan komplikasi serius seperti stroke dan penyakit ginjal.
 - b) Reaksi emosional akibat stres dapat memicu gangguan tidur seperti insomnia, depresi yang ditandai dengan perasaan sedih berkepanjangan dan hilangnya minat pada aktivitas sehari-hari, rasa

benci dan mudah marah yang memengaruhi hubungan interpersonal, hipokondria atau kekhawatiran berlebihan terhadap kesehatan, kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan, masalah dalam rumah tangga akibat ketegangan emosional, serta perasaan terasing atau kesepian yang berdampak pada kesehatan mental secara keseluruhan.

- c) Reaksi kognitif akibat stres dapat menyebabkan kesulitan berkonsentrasi yang menghambat produktivitas, kesulitan mengingat informasi sehingga memengaruhi kinerja sehari-hari, kesulitan dalam mempelajari hal-hal baru akibat terganggunya proses berpikir, serta kesulitan dalam membuat keputusan karena kebingungan dan ketidakmampuan untuk mengevaluasi pilihan secara efektif.
 - d) Reaksi tingkah laku akibat stres dapat mencakup penyalahgunaan obat-obatan sebagai upaya melarikan diri dari tekanan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol untuk meredakan kecemasan sementara, serta perilaku yang merusak seperti agresi, menarik diri dari lingkungan sosial, atau perilaku kompulsif yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental.
- 2) Gejala stres pada tingkatan organisasi dapat terlihat dari meningkatnya tingkat absensi karyawan akibat gangguan kesehatan fisik dan mental, fluktuasi staf yang tinggi karena ketidakpuasan kerja dan burnout, masalah disiplin seperti keterlambatan atau pelanggaran aturan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesalahan jadwal yang mengganggu alur kerja, gertakan-gertakan atau konflik interpersonal yang memperburuk iklim kerja, produktivitas rendah akibat menurunnya konsentrasi dan motivasi, kesalahan dan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelelahan dan kurangnya fokus, serta meningkatnya biaya kompensasi atau layanan kesehatan akibat masalah kesehatan yang terkait dengan stres kerja.

Menurut Wijono (2015), “ada beberapa gejala stres kerja yang dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap, di mana perubahan fisiologis ditandai oleh gejala-gejala seperti merasa lelah atau letih, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis meliputi kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan nafas tersenggal-senggal, sementara perubahan sikap terlihat dari perilaku keras kepala, mudah marah, dan ketidakpuasan terhadap pencapaian yang diperoleh, yang secara keseluruhan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan”.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan indikator stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

1) Gejala Fisiologis

Stres dapat menyebabkan berbagai gangguan kesehatan fisik, termasuk sakit perut akibat ketegangan otot dan gangguan pencernaan, detak jantung meningkat dan sesak napas sebagai respons tubuh terhadap pelepasan hormon stres seperti adrenalin, tekanan darah

meningkat yang berisiko memicu hipertensi, sakit kepala yang disebabkan oleh ketegangan otot leher dan kepala, serta serangan jantung akibat peningkatan tekanan pada sistem kardiovaskular dan penyempitan pembuluh darah yang dipicu oleh stres berkepanjangan.

2) Gejala Psikologis

Stres bermanifestasi sebagai kecemasan yang ditandai dengan perasaan khawatir berlebihan, ketegangan yang memicu ketidaknyamanan fisik dan emosional, kebosanan akibat hilangnya minat terhadap tugas yang monoton, ketidakpuasan dalam bekerja yang berdampak pada motivasi dan kinerja, iritabilitas yang membuat individu mudah marah dan sulit berinteraksi secara positif, serta perilaku menunda-nunda pekerjaan sebagai upaya menghindari tekanan atau tanggung jawab yang dirasa membebani.

3) Gejala Perilaku

Gejala perilaku stres meliputi meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok sebagai mekanisme pelarian dari tekanan, melakukan sabotase dalam pekerjaan seperti mengurangi produktivitas atau merusak hubungan kerja, makan berlebihan sebagai bentuk pengalihan emosi, atau sebaliknya mengurangi makan secara tidak wajar yang dapat berdampak pada kesehatan fisik, serta perilaku menarik diri dari interaksi sosial yang menunjukkan isolasi emosional dan ketidakmampuan dalam menghadapi stres secara adaptif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Robbins dan Judge (2013) menyatakan terdapat tiga faktor penyebab stres kerja yang meliputi:

1) Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi dan dapat menjadi beban bagi karyawan, terutama ketika organisasi mengalami perubahan, di mana dimensi lingkungan seperti ketidakpastian ekonomi yang ditandai dengan fluktuasi pasar dan ketidakstabilan keuangan, ketidakpastian teknologi akibat perkembangan teknologi yang cepat dan kebutuhan adaptasi yang tinggi, serta ketidakpastian politik yang melibatkan perubahan kebijakan dan regulasi, semuanya dapat menimbulkan stres kerja karena karyawan merasa cemas terhadap keamanan pekerjaan dan takut tenaganya tidak diperlukan lagi, sehingga memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Menurut Gibson (2012) stres akibat lingkungan yang tidak menentu dapat menyebabkan pengaruh negatif pada pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai, di mana ketidakstabilan ekonomi seperti resesi atau inflasi menciptakan ketidakpastian finansial yang meningkatkan kecemasan dan ketidakamanan kerja, dinamika politik yang tidak stabil atau perubahan regulasi dapat menimbulkan kekhawatiran tentang

keberlangsungan pekerjaan dan perubahan kebijakan yang memengaruhi tugas pegawai, serta perkembangan teknologi yang cepat menuntut penyesuaian keterampilan secara terus-menerus sehingga memicu tekanan adaptasi, yang secara keseluruhan dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja serta kepuasan pegawai dalam organisasi.

2) Stres Organisasi

Dimensi organisasi melibatkan situasi di mana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi, di mana tuntutan tugas yang berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dapat menyebabkan karyawan merasa lelah dan kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, sementara tuntutan peran mencakup tekanan yang dialami karyawan dalam memenuhi ekspektasi pekerjaan, termasuk konflik peran dan ketidakjelasan peran, serta tuntutan pribadi berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu sering kali mengklaim bahwa kelompok kerja gagal memberikan bantuan teknis yang diperlukan, sehingga meningkatkan tingkat stres dan menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut Gibson (2012) stres organisasi akibat dari Role Demands Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama

dalam suatu organisasi tersebut. Interpersonal Demands Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja 24 akan menyebabkan komunikasi yang tidak sehat sehingga akan menimbulkan stres. Hal ini akan berakibat tidak terpenuhinya kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial dan akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. Organizational Structure Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembeda) dalam individu, tingkat aturan serta pengaturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang terlalu berlebihan di dalam perusahaan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdam

d. Organizational Leadership Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu ketegangan, rasa takut dan kecemasan akan membangun tekanan yang tidak realistik untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang lebih ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Hal ini dapat meningkatkan stres pada karyawan..

3) Stres Individu

Dimensi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi masing-masing karyawan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kepribadian, berperan signifikan dalam mempengaruhi stres kerja, di mana faktor individu seperti kepribadian memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap tingkat stres yang dialami karyawan, karena kepribadian menentukan cara seseorang merespons tekanan, mengatasi konflik, dan menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga individu dengan kepribadian mudah cemas atau perfeksionis cenderung lebih rentan mengalami stres, sementara mereka yang memiliki ketahanan emosional dan keterampilan manajemen stres yang baik lebih mampu menghadapi tekanan kerja dengan adaptif dan konstruktif.

Menurut Gibson (2012) Stres individu dapat disebabkan oleh kualitas hubungan dengan atasan, di mana kepemimpinan yang otoriter atau kurangnya dukungan dari atasan dapat meningkatkan tekanan psikologis, kualitas hubungan dengan rekan kerja yang dipengaruhi oleh konflik interpersonal, persaingan yang tidak sehat, dan kurangnya kerjasama tim yang menambah tingkat stres karena menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis, serta hubungan dengan bawahan yang, bagi manajer, dapat menjadi sumber stres jika terdapat ketidakmampuan untuk memotivasi atau berkomunikasi secara efektif, sehingga menghambat produktivitas dan menciptakan ketegangan dalam dinamika tim secara keseluruhan.

Menurut Clarke dan Cooper (2014) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja, terutama ketika banyaknya pekerjaan dan beban kerja melebihi kapasitas kemampuan karyawan, yang mengakibatkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan risiko ketegangan tinggi, di mana situasi ini tidak hanya memicu masalah kesehatan seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan masalah pencernaan, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan psikologis dengan menimbulkan perasaan cemas, frustrasi, dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

2) Konflik peran

Konflik antarpribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja sering kali dipicu oleh komunikasi yang tidak efektif, di mana semakin baik komunikasi antarpribadi, semakin baik pula hubungan yang ditumbuhkan, namun sebaliknya, semakin buruk komunikasi yang terjadi, semakin besar potensi konflik yang muncul, dan hal ini terutama dialami oleh pekerja di perusahaan besar atau di organisasi dengan struktur yang kurang jelas, yang sering mengalami stres akibat konflik peran karena ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, serta ketidakpastian mengenai harapan manajemen terhadap kinerja mereka.

3) Pengembangan karier

Setiap orang pasti memiliki harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, namun kenyataannya impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana karena berbagai faktor, di mana pengembangan karier menjadi pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan akibat perubahan struktur organisasi atau kebijakan perusahaan, promosi berlebih yang menimbulkan tekanan untuk memenuhi ekspektasi yang lebih tinggi tanpa persiapan yang memadai, serta promosi yang kurang yang dapat memicu perasaan tidak dihargai dan ketidakpuasan, yang semuanya berdampak negatif pada motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Stres kerja akan mengakibatkan buruknya kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong terbentuknya stres kerja yang diakibatkan oleh pekerjaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2014) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah:

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan pada kondisi kerja yang menekan dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga memicu perasaan tertekan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ketidakmampuan dalam memenuhi ekspektasi, yang pada akhirnya menguras tenaga dan pikirannya lebih banyak dibandingkan dengan pekerjaan dalam kondisi normal, meningkatkan risiko kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan jika tidak segera ditangani dengan strategi manajemen stres yang tepat.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahannya, namun ketika pimpinan terlalu menekan, menuntut secara berlebihan, dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya, hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja yang ditandai dengan perasaan tertekan, takut, dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan harapan pimpinan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, serta jejak karir karyawan dalam perusahaan tersebut, karena kekhawatiran akan penilaian negatif atau konsekuensi terhadap perkembangan karir mereka dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan psikologis.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang yang sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, dan bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah, seperti keterbatasan waktu yang menyebabkan tekanan deadline yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketat atau peralatan kerja yang tidak memadai sehingga menghambat produktivitas, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan mengalami stres kerja, karena mereka merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi, meningkatkan kecemasan, serta berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, sehingga mengganggu kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut, di mana hubungan sosial yang tidak baik, seperti kurangnya dukungan, komunikasi yang buruk, konflik interpersonal, atau perlakuan yang tidak adil, dapat menyebabkan individu merasa tidak nyaman dan tertekan, sehingga menurunkan motivasi serta kinerja, dan jika hal tersebut dibiarkan begitu saja tanpa adanya upaya perbaikan seperti mediasi atau peningkatan keterampilan komunikasi, maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan produktivitas secara keseluruhan.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Setiap pekerjaan memiliki risiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda, dan di balik pekerjaan yang berisiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi

atau setidaknya sesuai dengan apa yang dikerjakannya, karena upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawannya, sehingga dengan upah yang sesuai dan adil berdasarkan beban kerja yang ditanggung, karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sedangkan upah yang tidak sesuai atau dianggap tidak adil dapat menyebabkan karyawan merasakan stres karena merasa bahwa usaha yang diberikannya tidak setimpal dengan balas jasa yang diterima dari perusahaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

6) Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain – lain.

Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi cenderung mengalami kondisi emosi yang tidak stabil dan kesulitan untuk fokus terhadap satu hal karena pikirannya terbagi-bagi, dan ketika karyawan tersebut dihadapkan dengan pekerjaan yang berat atau tuntutan pekerjaan yang tinggi, kemampuan untuk mengatasi tekanan menjadi semakin terbatas, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres kerja akibat akumulasi beban emosional dan mental yang melebihi kapasitas adaptasi individu, sehingga berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, serta kesehatan mental dan fisik karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Religiusitas**a. Definisi Religiusitas**

Religiusitas adalah keyakinan atau pandangan individu tentang dunia yang secara mendalam mempengaruhi cara berpikir, pengalaman emosional, keputusan, serta perilaku dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam interaksi sosial, pilihan moral, dan cara menghadapi berbagai situasi hidup yang penuh tantangan maupun kebahagiaan (Huber dan Huber, 2012). Religiusitas adalah tingkat keyakinan (belief) dan sikap (attitudes) seseorang terhadap ajaran agama yang dianutnya, yang tercermin dalam praktik ritual (ritual practices) yang dilaksanakan secara konsisten dan penuh kesadaran, baik dalam konteks hubungan vertikal dengan Allah melalui ibadah-ibadah yang bersifat personal maupun spiritual, maupun dalam konteks hubungan horizontal dengan sesama manusia melalui perbuatan baik dan moralitas yang berlandaskan nilai-nilai agama, yang keseluruhannya dilakukan sebagai upaya untuk mencari makna kehidupan yang lebih dalam, mencapai kedamaian batin, serta memperoleh kebahagiaan yang hakiki dan keberkahan dalam setiap aspek kehidupan (Suryadi dan Hayat, 2021). Religiusitas adalah proses di mana seseorang tidak hanya memahami secara mendalam ajaran agama yang dianutnya, tetapi juga secara konsisten mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga setiap tindakan, ucapan, dan keputusan yang diambilnya senantiasa selaras dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diajarkan oleh agamanya, yang pada akhirnya membimbingnya untuk menjalani hidup dengan penuh kesadaran

spiritual serta berperilaku sesuai dengan keyakinan yang diyakininya dengan teguh. Dalam hal ini meliputi aspek teologis (keyakinan), ilmu agama dan pengamalan/praktik keagamaan (Rukiyanto, 2021).

King dalam Susanti (2015) menyatakan Religiusitas adalah integrasi kompleks yang melibatkan pengetahuan agama yang mendalam, perasaan keagamaan yang kuat dan mendalam yang mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap makna hidup dan hubungannya dengan Tuhan, serta perilaku yang tercermin dalam tindakan sehari-hari yang sesuai dengan nilai-nilai dan ajaran agama yang dianut, sehingga membentuk kesatuan yang utuh antara pemahaman kognitif, pengalaman emosional, dan manifestasi perilaku dalam kehidupan sosial dan spiritual individu. Menurut Suhardiyanto dalam Wahyudin (2018), Religiusitas adalah hubungan pribadi yang mendalam dan penuh makna dengan Tuhan Yang Maha Esa, Maha Pengasih, dan Maha Penyayang, yang mendorong seseorang untuk secara tulus dan ikhlas berupaya menyenangkan Tuhan dengan melaksanakan segala kehendak-Nya yang tercermin dalam perbuatan baik, ketaatan, serta kepatuhan pada ajaran-Nya, sambil secara sadar dan tegas menghindari segala bentuk perbuatan yang tidak Dia inginkan atau yang dilarang-Nya, sehingga mencerminkan komitmen spiritual yang kuat, integritas moral yang tinggi, dan kesadaran penuh akan konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan, baik di dunia maupun di akhirat, dalam rangka mencapai kedekatan dan keridhaan Tuhan. Dalam pengertian lain, Religiusitas adalah intensitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberagamaan yang dalam konteks ini merujuk pada ukuran atau tingkatan keterlibatan seseorang dalam aspek keagamaan, yang dapat digambarkan sebagai konsistensi dan keseimbangan antara keyakinan terhadap agama sebagai elemen kognitif yang mencerminkan pemahaman dan penerimaan terhadap ajaran agama, perasaan religius sebagai elemen emosional yang mencakup pengalaman spiritual dan keterikatan emosional terhadap nilai-nilai agama, serta perilaku religius sebagai elemen psikomotor yang diwujudkan dalam tindakan nyata seperti ibadah, amal, dan perilaku sehari-hari yang mencerminkan pengamalan ajaran agama secara konsisten dan berkelanjutan.

Menurut Glock & Stark dalam Mustakhirah (2021), Religiusitas adalah tingkat konseptual seseorang tentang agama dan tingkat komitmen terhadap agamanya, yang mencerminkan sejauh mana seseorang memahami, merasakan, dan mempraktikkan keyakinan agamanya serta sejauh mana kesetiaan dan keaktifan dalam menjalankan keyakinan tersebut mempengaruhi perilaku dan keputusan hidupnya, di mana dalam hal ini dimensi keyakinan agama dapat dibagi menjadi lima dimensi utama, yaitu keyakinan yang mencakup kepercayaan mendasar terhadap ajaran agama, praktik keagamaan yang meliputi ritual dan ibadah yang dijalankan secara teratur, pengalaman yang mencakup perasaan spiritual dan emosional yang terkait dengan agama, pengetahuan yang mencerminkan pemahaman tentang doktrin dan ajaran agama, serta praktik yang mencakup penerapan nilai-nilai agama dalam kehidupan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehari-hari, yang semuanya saling terkait dan mempengaruhi tingkat religiusitas seseorang.

Agama merupakan bagian integral dari satu kesatuan yang utuh yang menjadikan individu sebagai individu yang religius, yaitu seseorang yang tidak hanya sekedar mengklaim memiliki keyakinan beragama, tetapi juga menghayati dan menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupannya secara menyeluruh, yang meliputi pengetahuan agama yang mendalam, pengalaman beragama yang konsisten, keyakinan beragama yang kuat, sikap sosial keagamaan yang positif, moral keagamaan yang luhur, serta keterlibatan dalam sikap sosial keagamaan yang aktif; dalam Islam, manifestasi keyakinan agama tercermin dalam keselarasan antara akidah, syariah, dan etika, atau dalam ungkapan lain yaitu iman, Islam, dan ihsan, di mana iman mencakup keyakinan yang kokoh terhadap Allah dan ajaran-Nya, Islam mencakup kepatuhan terhadap syariat dan perintah-Nya, serta ihsan mencerminkan kualitas moral dan spiritual yang tertinggi dalam beribadah dan bermuamalah, sehingga ketika semua komponen ini terintegrasi dalam diri seseorang, maka ia dapat disebut sebagai orang yang benar-benar religius dalam arti yang hakiki (Ardiansyah et al, 2020). Allah berfirman dalam surah Al Baqarah ayat 208:

مُبِينٌ عَدُوُّ لَكُمْ إِنَّهُ الشَّيْطَانُ خُطُونٌ تَتَبَعُونَ وَلَا كَافِةُ السَّلَامِ فِي انْخُلُونَ أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, masuklah ke dalam Islam (kedamaian) secara menyeluruh dan janganlah ikuti langkah-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



langkah setan! Sesungguhnya ia musuh yang nyata bagimu.”
(QS. Al-Baqarah: 208).

b. Dimensi Religiusitas

Menurut Huber dan Huber (2012) religiusitas mempunyai lima dimensi yaitu:

- 1) Dimensi *intellectual* (pengetahuan); meliputi pengetahuan seseorang, pemahaman tentang ajaran agama, dan sejauh mana kesediaannya untuk melakukan kegiatan yang bertujuan meningkatkan pemahamannya tentang aspek-aspek agama yang berkaitan dengan keyakinannya; secara lebih luas, dimensi kecerdasan ini mencerminkan tingkat pemahaman seseorang terhadap ajaran agama serta kedalaman penerimaannya, di mana pengetahuan yang dimiliki tidak hanya membuka wawasan dan pola pikir yang lebih luas, tetapi juga berperan penting dalam mengarahkan amal ibadah secara lebih terstruktur dan bermakna, sehingga kegiatan keagamaan yang dijalankan tidak hanya menjadi rutinitas, melainkan juga sarana untuk mencapai kedekatan spiritual yang lebih mendalam dan refleksi diri yang lebih baik, yang pada akhirnya membentuk kepribadian yang lebih bijaksana, toleran, dan mampu menjalani kehidupan dengan penuh kesadaran akan nilai-nilai agama yang diyakini.
- 2) Dimensi Ideologi dalam konteks agama merujuk pada ukuran seberapa besar seseorang menerima dan meyakini hal-hal dogmatis dalam keyakinannya, yang mencerminkan keyakinan kuat terhadap kebenaran ajaran agamanya, terutama terkait dengan doktrin dasar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



UN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau dogma yang menjadi fondasi keyakinan tersebut; menurut Siswanti (2017), dimensi ideologis ini menunjukkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kebenaran agamanya, yang seringkali mencakup aspek kepercayaan yang bervariasi sesuai dengan agama masing-masing, seperti kepercayaan pada entitas ilahi atau dewa, hari kiamat sebagai akhir kehidupan dunia dan awal kehidupan abadi, keberadaan surga sebagai tempat kenikmatan bagi orang yang beriman, neraka sebagai tempat siksaan bagi yang melanggar ajaran agama, serta siksaan di alam kubur sebagai konsekuensi atas perbuatan selama hidup, sehingga aspek ideologis ini menjadi komponen penting dalam membentuk cara pandang dan perilaku beragama seseorang.

- 3) Dimensi Public Practice (ibadah publik) merupakan salah satu dimensi ritual yang mencakup berbagai tindakan keagamaan yang diwujudkan melalui peribadatan dalam bentuk ritual keagamaan, seperti upacara dan aktivitas keagamaan yang dilaksanakan secara kolektif dalam masyarakat, dimana partisipasi dalam kegiatan tersebut tidak hanya memperkuat ikatan sosial antar anggota komunitas keagamaan, tetapi juga menjadi sarana penting untuk mengekspresikan identitas religius secara bersama-sama, memperkuat nilai-nilai keagamaan yang dianut oleh masyarakat, serta memperkuat hubungan spiritual individu dengan Tuhan melalui keterlibatan dalam serangkaian kegiatan yang telah diatur secara tradisional dan memiliki makna simbolis yang mendalam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Dimensi Private practice (ibadah pribadi) adalah aspek yang mengukur sejauh mana seseorang memenuhi kewajiban ritual dalam agama yang dianutnya, yang mencakup pelaksanaan ibadah secara pribadi seperti berdoa dan melibatkan Tuhan dalam aktivitas sehari-hari, serta mencerminkan keinginan individu untuk menjalankan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari, tidak hanya melalui praktik ritual formal, tetapi juga melalui tindakan nyata yang mencerminkan nilai-nilai agama, seperti membantu orang lain dengan tulus tanpa mengharapkan imbalan, bersikap jujur dalam setiap perkataan dan perbuatan, berbagi rezeki kepada yang membutuhkan sebagai wujud kepedulian sosial, menghindari perbuatan tercela seperti mencuri, serta konsisten dalam menjaga integritas pribadi yang sesuai dengan norma dan ajaran agama, sehingga ibadah tidak terbatas pada aspek ritualistik, tetapi juga mencakup perilaku sosial yang berlandaskan nilai-nilai spiritual.
- 5) Dimensi religious experience (pengalaman) berkaitan dengan pemahaman dan pengalaman terhadap perasaan dan pengalaman keagamaan, yang menurut Siswanti (2017) dijelaskan sebagai dimensi experiential atau pengalaman yang menunjukkan seberapa jauh seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan dan pengalaman keagamaan, misalnya ketika seseorang merasa lebih dekat dengan Tuhannya, merasa dicintai Tuhan, merasa doanya mendapat respons dari Tuhan, merasakan hidup dengan damai, mengalami ketenangan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

batin yang mendalam, mendapatkan kekuatan dalam menghadapi cobaan hidup melalui keyakinannya, merasakan kebahagiaan spiritual yang tidak terpengaruh oleh kondisi duniawi, merasa terpanggil untuk melakukan kebaikan sebagai wujud pengabdiannya, serta mengalami perasaan syukur yang mendalam atas segala karunia yang dirasakan dalam kehidupannya, yang semuanya menunjukkan dimensi pengalaman keagamaan yang sangat personal dan mendalam.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thoules dalam Hafiz (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas yaitu:

- 1) Sikap keagamaan seorang individu dipengaruhi oleh pendidikan, yang tidak hanya mencakup pengetahuan formal tetapi juga berasal dari tradisi sosial yang diwariskan secara turun-temurun dan dibentuk oleh berbagai sikap yang disepakati oleh orang tua serta lingkungan adaptasi, di mana interaksi sosial, norma-norma budaya, dan nilai-nilai yang dianut oleh komunitas sekitar memainkan peran penting dalam membentuk pemahaman dan pengalaman keagamaan individu, sehingga sikap keagamaan yang terbentuk tidak hanya menjadi cerminan dari ajaran yang diterima secara akademis, tetapi juga hasil dari proses internalisasi nilai-nilai yang terus berkembang dalam konteks sosial dan budaya yang dinamis.
- 2) Sikap religius dapat muncul dari pengalaman pribadi yang mendalam, terutama ketika seseorang menghadapi pengalaman emosional

keagamaan yang menggugah perasaan spiritualitas dan kesadaran akan keberadaan yang lebih tinggi, serta pengalaman konflik moral yang memicu refleksi diri dan pencarian makna hidup, sehingga mendorong individu untuk merumuskan keyakinan dan nilai-nilai religius yang kuat sebagai upaya mencari kedamaian batin, panduan hidup, serta pemahaman terhadap tujuan dan hakikat keberadaan manusia di dunia.

- 3) Faktor-faktor yang dihasilkan dari kebutuhan yang tidak terpenuhi, seperti kebutuhan akan rasa aman, harga diri, cinta, dan ancaman kematian, dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis individu, karena ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar ini dapat menyebabkan perasaan cemas, rendah diri, isolasi sosial, serta ketakutan yang berlebihan terhadap kematian, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan mental secara keseluruhan dan kualitas hidup, sehingga penting untuk memahami dampaknya dalam konteks kesehatan holistik.
- 4) Faktor intelektual yang membentuk keyakinan agama mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan proses berpikir verbal, seperti kemampuan menganalisis informasi secara kritis, memahami konsep abstrak, merumuskan argumen logis, serta mengevaluasi kepercayaan dan nilai-nilai yang telah ada sebelumnya, sehingga memungkinkan seseorang untuk merefleksikan keyakinan agamanya dengan lebih mendalam, mempertanyakan asumsi-asumsi dasar, dan pada akhirnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membentuk pandangan yang lebih matang dan terinformasi dalam konteks spiritual dan religius.

d. Fungsi Religiusitas

Jalaluddin (2012) menjelaskan religiusitas menjadi panutan masyarakat memiliki beberapa fungsi, yaitu berdasarkan:

- 1) Fungsi edukatif adalah ajaran iman, fungsinya untuk membiasakan individu menjadi pribadi yang baik, karena ajaran itu harus ditaati oleh orang yang beriman.
- 2) Fungsi penyelamat yaitu ajaran iman yang bermanfaat bagi pengikutnya, yaitu memberikan keamanan di dunia dan akhirat.
- 3) Fungsi perdamaian yaitu agama mencapai kedamaian batin melalui tuntunan agama orang berdosa.
- 4) Fungsi pengawasan sosial yaitu agama mempunyai fungsi pengawasan sosial secara individu atau kolektif, karena individu meragukan ajaran agama yang dianutnya sebagai norma.
- 5) Fungsi pemupuk rasa solidaritas adalah pemeluk agama yang sama akan merasakan kesatuan iman dan keyakinan secara psikologis. Rasa solidaritas ini menumbuhkan rasa solidaritas dalam kelompok dan individu, dan terkadang bahkan rasa persaudaraan yang kuat.
- 6) Fungsi transformative, ajaran agama dapat mengubah kehidupan pribadi atau kelompok seseorang, mengubah kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, dan kehidupan baru yang dia terima sesuai dengan ajaran agama yang dia yakini terkadang dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengubah persepsinya tentang kebiasaan atau kesetiaan yang diadopsi sebelumnya pada norma kehidupan.

- 7) Fungsi kreatif yaitu ajaran agama yang mendorong dan mengajak orang-orang beriman untuk bekerja secara produktif untuk kepentingan dirinya sendiri maupun untuk kepentingan orang lain. Umat beragama tidak hanya disuruh bekerja secara rutin dengan gaya hidup yang sama, tetapi juga diminta untuk berinovasi dan membuat penemuan-penemuan baru
- 8) Fungsi sublimatif adalah ajaran agama mensucikan segala usaha manusia yang tidak bertentangan dengan norma agama, baik menuju terwujudnya akhirat maupun dunia.

3. Konflik interpersonal

a. Definisi konflik interpersonal

Konflik interpersonal adalah suatu konflik yang berkaitan dengan perselisihan yang dialami oleh dua individu dalam satu organisasi, yang biasanya terjadi akibat perbedaan pola pikir dan cara pandang masing-masing individu, di mana perbedaan ini dapat mencakup perbedaan nilai, keyakinan, tujuan, harapan, atau preferensi pribadi yang mempengaruhi cara mereka memandang situasi atau masalah tertentu, sehingga dapat memicu ketegangan, ketidaksetujuan, atau bahkan konfrontasi langsung jika tidak dikelola dengan baik, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kerja sama tim, serta iklim kerja secara keseluruhan dalam organisasi tersebut (Luthans, 2011). Konflik

interpersonal adalah konflik terkait pribadi yang mungkin lebih sering terjadi dalam organisasi karena melibatkan perbedaan pendapat, nilai, atau kepribadian antar individu yang dapat mempengaruhi hubungan kerja, komunikasi, dan kolaborasi tim, sehingga berpotensi menimbulkan ketegangan emosional dan mengganggu produktivitas serta efektivitas operasional dalam lingkungan organisasi (Robbin dan Judge, 2013). Konflik interpersonal merupakan pertentangan yang terjadi antara individu, kelompok, maupun organisasi akibat perbedaan dalam komunikasi, tujuan, dan sikap, yang dapat memicu ketegangan, kesalahpahaman, serta gangguan dalam hubungan sosial dan produktivitas, sehingga memerlukan penyelesaian yang efektif melalui komunikasi yang baik, negosiasi, dan pengelolaan emosi yang tepat (Gibson, 2012).

Konflik interpersonal merupakan pertentangan yang terjadi antara individu, kelompok, maupun organisasi akibat perbedaan dalam komunikasi, tujuan, dan sikap, yang dapat memicu ketegangan, kesalahpahaman, serta gangguan dalam hubungan sosial dan produktivitas, sehingga memerlukan penyelesaian yang efektif melalui komunikasi yang baik, negosiasi, dan pengelolaan emosi yang tepat (DeVito, 2016). Konflik Interpersonal adalah pertentangan yang terjadi antara seseorang dengan orang lain akibat perbedaan kepentingan atau keinginan yang saling bertentangan, sehingga memicu ketegangan, kesalahpahaman, dan potensi konfrontasi, yang pada akhirnya dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memengaruhi kualitas hubungan interpersonal serta menghambat komunikasi dan kerjasama yang efektif dalam mencapai tujuan bersama (Tjabolo, 2017). Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antara individu-individu dan muncul ketika terdapat perbedaan pandangan mengenai suatu isu, yang sering kali dipengaruhi oleh latar belakang, nilai, atau kepentingan pribadi masing-masing pihak; dalam situasi seperti ini, komunikasi yang efektif, kemampuan untuk mendengarkan dengan empati, serta keterampilan negosiasi menjadi sangat penting untuk meredakan ketegangan dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, sehingga tindakan yang diambil dan tujuan bersama yang ditetapkan secara kolaboratif akan sangat menentukan hasil akhir dari konflik tersebut, apakah akan berakhir dengan penyelesaian yang konstruktif atau justru memperburuk hubungan antarindividu (Sudarmanto et al, 2021). Salah satu ayat yang dapat dikaitkan dengan penyelesaian konflik interpersonal terdapat dalam Surah An-Nisa (4:114):

لَاَخَيْرٌ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمْرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعُلْ ذَلِكَ ابْتَغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ
فَسُوفَ تُؤْتَيهِ أَجْرًا عَظِيمًا (114)

Artinya: "Tiada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka kecuali bisikan-bisikan orang yang menyuruh (memberi) sedekah, atau (melakukan) kebaikan, atau mendamaikan antara manusia. Dan barangsiapa yang berbuat demikian karena mencari keridhaan Allah, maka kelak Kami akan memberikan kepadanya pahala yang besar."

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Dimensi konflik interpersonal

Whetten dan Cameron dalam Luthans (2011) menjelaskan bahwa ada empat dimensi konflik interpersonal, yaitu:

1) Perbedaan Pribadi (*personal differences*)

Setiap orang memiliki latar belakang yang unik karena pengasuhan, tradisi budaya dan keluarga, serta proses sosialisasi yang membentuk cara berpikir, nilai-nilai, dan perspektif mereka terhadap dunia; perbedaan ini sering kali menjadi sumber konflik utama karena tidak ada dua orang yang memiliki latar belakang, pendidikan, dan nilai yang sama persis, yang dapat menyebabkan ketidaksepakatan yang tajam ketika pandangan yang bertentangan muncul, terutama jika menyangkut masalah-masalah yang berkaitan dengan keyakinan moral dan prinsip hidup yang dianggap sangat penting, sehingga ketegangan emosional dapat meningkat dengan cepat dan berubah menjadi perdebatan sengit tentang siapa yang benar secara moral, mengingat bahwa setiap individu cenderung mempertahankan keyakinannya dengan kuat karena nilai-nilai tersebut merupakan bagian integral dari identitas diri dan cara mereka memahami serta menafsirkan realitas sosial di sekitar mereka.

Menurut DeVito (2016) Indikator sumber perbedaan pribadi meliputi latar belakang keluarga, yang mencakup nilai dan tradisi keluarga yang berbeda; budaya, yang mencakup tradisi dan kebiasaan budaya yang berbeda; pendidikan, yang mencakup tingkat dan jenis

pendidikan yang berbeda; serta sosialisasi, yang mencakup pengalaman dan proses sosialisasi yang berbeda, sehingga keempat aspek ini secara keseluruhan membentuk keragaman dalam cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi antarindividu, karena setiap individu dipengaruhi oleh lingkungan keluarga, nilai budaya yang dianut, latar belakang pendidikan yang ditempuh, serta proses sosialisasi yang dialaminya, sehingga menghasilkan perbedaan pandangan, sikap, dan respons terhadap berbagai situasi dalam kehidupan sehari-hari.

2) Kekurangan Informasi (*information deficiency*)

Konflik ini terjadi akibat gangguan komunikasi dalam organisasi, di mana dua orang yang terlibat mungkin menggunakan informasi yang berbeda atau salah satu maupun keduanya memiliki informasi yang keliru; berbeda dengan perbedaan pribadi yang sering kali melibatkan emosi, konflik jenis ini bersifat non-emosional dan dapat diatasi dengan memperbaiki kesalahan informasi yang ada, sehingga tidak memicu kebencian atau dendam di antara pihak-pihak yang terlibat, melainkan memungkinkan tercapainya pemahaman yang lebih baik dan solusi yang konstruktif melalui klarifikasi dan penyelarasian informasi yang benar dalam konteks komunikasi organisasi yang efektif.

Menurut DeVito (2016) indikator *information deficiency* adalah gangguan komunikasi (tidak adanya komunikasi yang jelas dan

efektif) informasi yang berbeda (penggunaan data atau informasi yang tidak konsisten antara pihak yang berkonflik), misinformasi (adanya informasi yang salah atau menyesatkan).

3) Ketidakcocokan Peran (*role incom- patibility*)

Konflik ini terjadi karena ketidaksesuaian peran individu dalam organisasi, seperti yang terlihat pada hubungan antara manajer produksi dan manajer penjualan yang memiliki ketergantungan peran namun tujuan mereka sering kali bertentangan, di mana manajer produksi berfokus pada pengurangan biaya melalui pengendalian persediaan yang rendah untuk efisiensi operasional, sedangkan manajer penjualan berupaya meningkatkan volume penjualan dengan memberikan janji pengiriman cepat kepada pelanggan untuk memenangkan persaingan pasar, sehingga perbedaan prioritas ini dapat menimbulkan konflik yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, yang mungkin memerlukan intervensi dari manajemen tingkat atas untuk mencari keseimbangan strategis atau penerapan teknologi informasi yang lebih canggih guna mengoptimalkan koordinasi dan komunikasi antar fungsi yang berbeda dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang harmonis dan efektif.

Menurut DeVito (2016) indikator *role incom- patibility* adalah tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan, sasaran kerja yang tidak selaras antara individu atau departemen serta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketergantungan Tugas (kebutuhan untuk saling bergantung pada tugas-tugas yang berbeda).

4) Stres Lingkungan (*inveronmental stress*)

Konflik ini bisa diperparah oleh lingkungan yang penuh tekanan, terutama dalam situasi dengan sumber daya yang terbatas, pengurangan staf, tekanan kompetitif, atau ketidakpastian yang tinggi, yang secara signifikan meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik; misalnya, ketika sebuah pabrik makanan hewan mengumumkan bahwa sepertiga manajernya harus bekerja pada shift malam, ketakutan akan gangguan pada rutinitas pribadi dan keluarga mulai muncul di benak banyak manajer, yang akhirnya mendorong mereka untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan baru, sementara ketidakpastian mengenai siapa yang akan ditugaskan bekerja pada shift malam tersebut semakin memperburuk keadaan dengan mengganggu pekerjaan rutin dan menimbulkan keresahan di antara para karyawan, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang tidak kondusif dan berpotensi memicu konflik yang lebih serius dalam organisasi tersebut.

Menurut DeVito (2016) indikator *inveronmental stress* adalah keterbatasan sumber daya yang menyebabkan persaingan, pengurangan staf, tekanan kompetitif (tekanan dari pesaing atau situasi pasar yang kompetitif), tingkat ketidakpastian yang tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam lingkungan kerja. serta gangguan rutinitas karena perubahan jadwal kerja yang mengganggu keseimbangan pribadi dan keluarga.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik personal

Robbin dan Judge (2013) menyebutkan tiga faktor yang mempengaruhi konflik interpersonal, yaitu:

1) Komunikasi

Komunikasi, sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika, memainkan peran penting dalam interaksi sosial melalui hubungan timbal balik yang terjadi di antara para pelaku komunikasi tersebut, di mana komunikasi yang terjadi secara berlebihan atau terlalu sedikit dapat menjadi sumber konflik interpersonal yang tidak dapat dihindari, sementara komunikasi yang kurang efektif berpotensi menimbulkan kesalahpahaman yang mendalam antara dua individu yang terlibat dalam proses komunikasi tersebut, bahkan dapat berdampak lebih luas pada dinamika kelompok yang lebih besar, sehingga penting untuk memahami bahwa komunikasi yang efektif bukan hanya sekadar bertukar pesan, melainkan juga melibatkan kemampuan untuk memberikan umpan balik yang tepat waktu dan relevan, serta memahami konteks sosial dan emosional yang menyertai interaksi tersebut agar konflik yang mungkin muncul dapat diminimalkan atau dikelola secara konstruktif.

2) Struktur

Struktur diartikan sebagai cara bagaimana sesuatu disusun, yang dalam konteks organisasi mengacu pada susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada di dalam organisasi tersebut, di mana sistem ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perencanaan yang matang atas penentuan kekuasaan, tanggung jawab, serta spesialisasi atau tugas setiap anggota sangatlah penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja; oleh karena itu, pembagian tugas yang dijelaskan dengan baik tidak hanya akan memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab, tetapi juga akan mengarahkan pada pengelolaan konflik yang sifatnya konstruktif, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, sedangkan jika tugas tidak dijelaskan dengan baik, hal ini dapat memicu kebingungan, tumpang tindih peran, serta ketidakjelasan tanggung jawab yang pada akhirnya akan mengarah pada pengelolaan konflik yang bersifat destruktif, menurunkan moral kerja, dan menimbulkan ketimpangan dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3) Variabel pribadi

Variabel pribadi, yang mencakup kepribadian, emosi, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang, memainkan peran penting dalam mempengaruhi konflik interpersonal, di mana kepribadian menjadi faktor utama karena individu dengan kepribadian keras dan mudah



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

marah cenderung kesulitan mengendalikan emosi sehingga lebih rentan terlibat dalam konflik, sementara mereka yang keras kepala dan pencemas lebih sering terlibat cekcok dan bereaksi negatif ketika konflik terjadi, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik interpersonal yang tinggi, mengingat bahwa emosi yang tidak terkontrol dan nilai-nilai yang berbeda dapat memperburuk ketegangan dalam interaksi sosial, sehingga pemahaman tentang variabel pribadi ini menjadi krusial dalam upaya mengelola dan menyelesaikan konflik secara efektif untuk menciptakan hubungan yang lebih harmonis dan produktif di berbagai konteks kehidupan sosial dan profesional.

e. Dampak Konflik Interpersonal

Sudarmanto et al (2021) menjelaskan bahwa Konflik dapat memberikan dampak baik maupun buruk terhadap individu dan kelompok, di mana dari sisi positifnya, konflik bisa menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi, menggali kreativitas, dan memfasilitasi pertumbuhan pribadi maupun profesional, selain itu, konflik juga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan menjadi lebih matang dan tepat, serta memunculkan solusi-solusi alternatif yang sinergis, yang pada gilirannya dapat memperkuat kerja sama tim dan mempererat hubungan antar anggota kelompok melalui proses negosiasi dan kompromi yang efektif, di samping itu, konflik juga dapat mendorong individu dan kelompok untuk mengevaluasi kembali tujuan dan strategi yang telah

ditetapkan, sehingga mampu menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis dengan lebih adaptif dan inovatif, hal ini juga dapat mengarah pada perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok, sekaligus membuka jalan untuk pendekatan baru dalam menangani tantangan, yang pada akhirnya berpotensi menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

Di sisi lain Afzalur (2001) menjelaskan, konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif dalam berbagai aspek, seperti meningkatnya tingkat stres dan kelelahan yang berpotensi menurunkan kesehatan mental serta fisik individu, timbulnya ketidakpuasan dalam lingkungan kerja yang dapat merusak keharmonisan tim, serta terganggunya komunikasi antar individu dan kelompok yang berakibat pada kerja sama yang tidak efektif dan penurunan kinerja secara keseluruhan; lebih lanjut, konflik yang tidak diatasi dengan baik juga dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan yang diperlukan untuk perkembangan dan adaptasi organisasi terhadap dinamika eksternal, yang pada gilirannya menghambat kemajuan dan inovasi dalam organisasi, serta berpotensi menurunkan daya saing organisasi di pasar; tidak hanya itu, konflik yang tidak ditangani secara bijaksana juga dapat mereduksi tingkat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga mengancam kesehatan budaya organisasi secara keseluruhan dan meningkatkan turnover karyawan, oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola konflik dengan bijaksana dan proaktif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melalui strategi komunikasi yang efektif, mediasi yang konstruktif, serta pendekatan penyelesaian masalah yang berfokus pada solusi guna memaksimalkan dampak positifnya sambil mengurangi dampak negatifnya.

B. Kajian Teori yang Relevan

1. Keaslian Topik

Judul penelitian ini adalah Pengaruh religiusitas dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar. Topik yang diangkat pada penelitian ini bukanlah yang pertama kali diteliti. Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan jika dilihat dari topiknya adalah : pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2022) dengan judul *The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention*. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Thahri et al (2019) dengan judul Pengaruh Religiusitas Terhadap Stres Pada Taruna Tingkat I Politeknik Pelayaran Sumatra. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto dan Handayani (2021) dengan judul Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2021) dengan judul Faktor Risiko Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran. Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Jadmiko et al (2023) dengan judul *Religiosity as a Stress Buffer: An Investigation of Muslim Women's Work-Life Conflict and Job Stress among Minangkabau Women*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



UN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika dilihat dari sisi topiknya maka ada perbedaan topik antara penelitian yang akan peneliti lakukan dengan kelima penelitian terdahulu yang telah *disebutkan* di atas. Penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan tiga variabel yaitu beban kerja, konflik interpersonal, dan Stres kerja. Sedangkan kelima penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas menggunakan satu atau lebih dari tiga variabel. Penelitian Ahmad (2022) menggunakan tiga variabel yaitu konflik interpersonal, stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, intensi perputaran karyawan tanpa memasukkan variabel beban kerja seperti yang akan peneliti lakukan. Penelitian Thahri et al (2019) menggunakan dua variabel yaitu religiusitas dan stres tanpa memasukkan variabel konflik interpersonal seperti yang akan peneliti lakukan.

Penelitian Ariyanto dan Handayani (2021) menggunakan lima variabel yaitu konflik interpersonal, beban kerja, mutasi dan komunikasi, stres kerja. Penelitian Sianturi (2021) menggunakan empat variabel yaitu umur, hubungan interpersonal, beban kerja mental dan stres kerja tanpa memasukkan variabel religiusitas seperti yang akan peneliti lakukan. Penelitian Jadmiko et al (2023) menggunakan dua variabel yaitu religiusitas dan stres kerja tanpa memasukkan variabel konflik interpersonal seperti yang akan peneliti lakukan. Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa penelitian yang akan peneliti lakukan memiliki keaslian topik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keaslian Teori

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2022) dengan judul *The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention* menggunakan teori Mullen dan Gibson. Penelitian yang dilakukan oleh Thahri et al (2019) dengan judul Pengaruh Religiusitas Terhadap Stres Pada Taruna Tingkat I Politeknik Pelayaran Sumatra menggunakan teori Glock dan Stark untuk variabel religiusitas dan teori Sarafino untuk variabel stress. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto dan Handayani (2021) dengan judul Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun menggunakan Robbins dan Judge, Luthans dan Munandar. Penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2021) dengan judul Faktor Risiko Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran menggunakan teori Stanley untuk variabel konflik interpersonal dan teori Rivai untuk variabel stress. Penelitian yang dilakukan oleh Jadmiko et al (2023) dengan judul *Religiosity as a Stress Buffer: An Investigation of Muslim Women's Work-Life Conflict and Job Stress among Minangkabau Women* menggunakan teori Gnanaselvi & Shanmugapriya untuk variabel stres kerja dan teori Greenhaus & Beutell untuk variabel religiusitas.

Sementara itu, penelitian yang akan peneliti lakukan akan menggunakan teori stres kerja dari Robbins dan Judge, teori religiusitas dari Huber dan Huber, dan teori konflik interpersonal dari Luthans. Dari penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa teori yang peneliti gunakan

dalam penelitian ini secara keseluruhan berbeda atau dalam artian memiliki keaslian teori.

3. Keaslian Alat Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2022) dengan judul *The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention* yang disusun sendiri berdasarkan teori Mullen dan Gibson. Penelitian yang dilakukan oleh Thahri et al (2019) dengan judul Pengaruh Religiusitas Terhadap Stres Pada Taruna Tingkat I Politeknik Pelayaran Sumatra disusun sendiri berdasarkan teori Glock dan Stark untuk variabel religiusitas dan teori Sarafino untuk variabel stress. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto dan Handayani (2021) dengan judul Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun disusun sendiri berdasarkan teori Robbins dan Judge, Luthans dan Munandar. Penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2021) dengan judul Faktor Risiko Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran disusun sendiri menggunakan skala dari teori Stanley untuk variabel konflik interpersonal dan teori Rivai untuk variabel stress. Sedangkan penelitian Jadmiko et al (2023) dengan judul *Religiosity as a Stress Buffer: An Investigation of Muslim Women's Work-Life Conflict and Job Stress among Minangkabau Women* disusun sendiri menggunakan skala dari teori Gnanaselvi & Shanmugapriya untuk variabel stres kerja dan teori Greenhaus & Beutell untuk variabel religiusitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sementara itu, penelitian yang akan peneliti lakukan akan menggunakan skala stres kerja dari Robbins dan Judge yang peneliti kembangkan sendiri, skala religiusitas yang peneliti kembangkan sendiri dari teori Huber dan Huber, dan skala konflik interpersonal yang peneliti kembangkan sendiri dari teori Luthans. Dari penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa alat pengumpul data berbentuk skala yang peneliti gunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan berbeda dari kelima peneliti sebelumnya yang dipaparkan di atas.

4. Keaslian Subjek

Subjek yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2022) dengan judul *The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention* adalah karyawan di perusahaan swasta di Irak. Penelitian yang dilakukan oleh Thahri et al (2019) dengan judul Pengaruh Religiusitas Terhadap Stres Pada Taruna Tingkat I Politeknik Pelayaran Sumatra menggunakan subjek Taruna Tingkat I. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto dan Handayani (2021) dengan judul Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun menggunakan subjek dari Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2021) dengan judul Faktor Risiko Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran menggunakan subjek Petugas Pemadam Kebakaran. Penelitian yang dilakukan oleh Jadmiko et al (2023) dengan judul *Religiosity as a Stress Buffer: An Investigation of*

Muslim Women's Work-Life Conflict and Job Stress among Minangkabau Women menggunakan subjek Wanita pekerja di diberbagai sektor ekonomi. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki keaslian subjek karena hanya satu ada Adua penelitian yang menggunakan subjek Pemadam Kebakaran pada penelitian Thahri et al (2019) dan Sianturi (2021) tetapi berbeda lokasi penelitian dengan penelitian saat ini penelitian.

Kerangka Berfikir

Profesi pemadam kebakaran menempati peringkat pertama sebagai pekerjaan yang paling menegangkan dan berbahaya karena petugas pemadam kebakaran sering mengalami kecelakaan kerja, luka bakar, tekanan pekerjaan yang menyebabkan stres fisik dan mental. (Khairilmizal et al, 2021). Religiusitas berpengaruh terhadap stres dalam lingkungan kerja. Dengan memperkuat aspek religiusitas, petugas pemadam kebakaran dapat lebih efektif dalam mengatasi tekanan yang berasal dari pekerjaan (Robbie dan Sayyaf, 2022). Keterampilan dan perilaku yang berkaitan dengan agama atau religious coping mungkin dapat membantu individu dalam mengelola stres yang semakin meningkat akibat pekerjaan (Nevi dan Peranginangin, 2019).

Konflik interpersonal juga berpengaruh terhadap stres kerja (Suhendra et al, 2021). Konflik interpersonal adalah perasaan yang muncul ketika terjadi ketidaksesuaian antara satu orang dengan orang lain, ketika pihak-pihak yang berbeda terus menerus mempunyai pandangan atau konflik yang berbeda.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

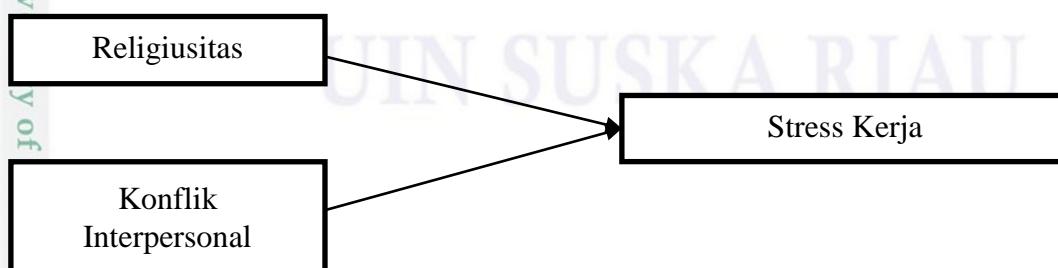
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konflik kerja yang disebabkan oleh hubungan interpersonal dapat meningkatkan stres kerja seseorang (McShane dan Glinow, 2008).

Dinamika keterkaitan antara religiusitas dan konflik interpersonal dapat memengaruhi tingkat stres seseorang yaitu karena religiusitas yang tinggi dapat memengaruhi cara seseorang menangani konflik interpersonal dan tingkat stres yang mereka alami. Individu dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menggunakan coping berbasis agama, toleransi, dan pengampunan dalam menghadapi konflik. Namun, tekanan dari norma agama dan pertumbuhan spiritual juga bisa menambah kompleksitas dalam dinamika ini (Ward et al, 2010). Meskipun agama dapat menjadi sumber kekuatan dan ketenangan, terlalu banyak konflik interpersonal yang bertentangan dengan nilai-nilai agama dapat meningkatkan tingkat stres seseorang (Jadmiko et al, 3023). Dengan demikian, walaupun religiusitas dapat menjadi sumber kekuatan dan ketenangan, penting untuk memperhatikan bagaimana dinamika ini berinteraksi dengan konflik interpersonal agar dapat mengelola stres dengan efektif

Dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan bagan pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stress kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Pengaruh Religiusitas dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh religiusitas terhadap stress kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.
2. Ada pengaruh konflik interpersonal terhadap stress kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.
3. Ada pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stress kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasi adalah jenis penelitian yang mengungkapkan hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan koefisien korelasi. Tujuan penelitian korelasi adalah untuk mengungkapkan sejauh mana perubahan suatu variabel berhubungan dengan perubahan pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Hartono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan konflik interpersonal terhadap stress kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar.

Penelitian ini menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statisika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan dalam penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Metode kuantitatif akan memperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Variabel dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) (Hartono, 2019). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu religiusitas (X1) dan koflik interpersonal (X2), sedangkan variabel terikat yaitu stres kerja (Y). Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan konflik interpersonal terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran kabupaten kampar.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

5. Tempat

Tempat penelitian akan dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

6. Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dimulai dari bulan Agustus-November 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti, populasi harus bersifat homogen (Donsu, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar tahun 2023 sebanyak 221 orang dengan rincian:

- a) Pleton 1 (76 Orang)
- b) Pleton 2 (72 Orang)
- c) Pleton 3 (73 Orang)

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi (Sujarweni, 2017). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin dalam Hartono (2019) yang menggunakan nilai kritis 5% dengan rumus sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{221}{1+221(0,05)^2}$$

n = 142,3 = 142, jadi besar sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 142 responden.

Keterangan:

N: Jumlah Populasi

e : Derajat penyimpangan (5%)

n : Besar sampel

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan, diantaranya peneliti membuat daftar unit populasi di Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar pengambilan sampel dilakukan secara *proposional sampling* sebagai berikut:

$$n = \frac{x}{N} \times Y$$

Keterangan:

N = Jumlah populasi seluruh

di Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar (221)

X = Jumlah populasi setiap ruangan

Y = Total sampel yang akan diambil (142 orang)

n = Jumlah sampel setiap ruangan

Tabel 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Pleton	Populasi	Total Sampel setiap ruangan $n = \frac{x}{N} \times Y$
1	Pleton 1	76	$\frac{76}{221} \times 142 = 49$
2	Pleton 2	72	$\frac{72}{221} \times 142 = 46$
3	Pleton 3	73	$\frac{73}{221} \times 142 = 47$

Pengambilan sampel setiap ruangan menggunakan simple random sampling (acak sederhana), artinya setiap Pemadam Kebakaran di setiap Pleton mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel Bebas

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah religusitas (X1) dan konflik interpersonal (X2).

2. Variabel Terikat

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah stress kerja (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, menspesifikasi ataupun

memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tertentu (Hartono, 2019).

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variable	Definisi Oprasional	Indikator	Skala Ukur
1.	Religiusitas (XI)	Religiusitas adalah suatu keyakinan maupun pikiran individu dalam memandang dunia sehingga dapat mempengaruhi pengalaman serta perilaku dalam kehidupan individu sehari-hari Konflik (Huber dan Huber, 2012)	1) <i>Intellectua</i> 2) <i>Ideologi</i> 3) <i>Public practice</i> 4) <i>Private practice</i> 5) <i>Religious experience</i> (Huber dan Huber, 2012)	Likert
2.	Konflik interpersonal (X2)	Konflik interpersonal adalah suatu konflik yang memiliki kaitan dengan perselisihan yang dialami oleh dua individu sesama organisasi dan biasanya terjadi akibat perbedaan pola pikir individu dan cara pandang individu. (Luthans, 2011)	1) <i>Personal differences</i> 2) <i>Information deficiency</i> 3) <i>Role incompatibility</i> 4) <i>Invernemental stress</i> (Luthans, 2011)	Likert
3.	Stres kerja (Y)	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu tersebut. (Robbins dan Judge, 2013)	1) Gejala Fisiologis 2) Gejala Psikologis 3) Gejala Perilaku (Robbins dan Judge, 2013)	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner berbentuk skala. Penelitian ini menggunakan tiga buah skala yaitu skala religiusitas, konflik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



UN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

interpersonal dan skala stress kerja. Ketiga skala yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Jawaban atau respon yang digunakan dalam skala Likert yaitu adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Hidayat, 2018). Sistem penilaian pada skala religiusitas, konflik interpersonal dan skala stress kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3
Sistem Penilaian Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Nilai	
	Positif (Favorable)	Negatif (Unfavorable)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2019)

1. Skala Religiusitas

Skala religiusitas yang digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala yang peneliti kembangkan sendiri berdasarkan aspek-aspek dari religiusitas menurut teori Huber dan Huber (2012) yang terdiri dari 30 item. Berikut ini peneliti sajikan *blueprint* dari skala religiusitas yang akan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini:

Tabel 3.4
Blueprint Skala Religiusitas Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
Intelektual	Memiliki pengetahuan tentang ajaran agama	1,2	3,4
	Memahami ajaran agama dengan baik	5,6	7
Ideologis	Mempercayai tuhan dan ciptaannya	8,9	10
	Meyakani ajaran diagama	11,12	13
<i>Public practice</i>	Beribadah berjamaah	14,16	16
	Mampu berperan aktif dalam kegiatan sosial masyarakat	17,18	19
<i>Private practice</i>	Memiliki perasaan dekat dengan tuhan	20	21
	Beribadah secara individual	22	23
<i>Religious exprience</i>	Merasakan adanya kuasa tuhan	24,25	26
	Perasaan nikmat Perasaan tenang ketika dalam melaksanakan ibadah	27	28
	Memiliki pengalaman keagamaan	29	30
Total		30	

Setelah dilakukan uji coba (*try out*) instrument skala religiusitas terhadap 30 responden didapatkan 5 item pernyataan yang tidak valid dari 30 item pernyataan. Item yang tidak valid meliputi aspek intelektual sebanyak 1 item (nomor 2), aspek Ideologis sebanyak 1 item (nomor 9), aspek *public practice* sebanyak 1 item (nomor 16), dan aspek *private practice* sebanyak 2 item (nomor 20 dan 23). Dengan demikian, 5 item yang tidak valid dikeluarkan dari instrument skala religiusitas sehingga jumlah item pernyataan pada instrument skala religiusitas sebanyak 25 item dan peneliti mengurutkan kembali nomor item skala religiusitas sesuai urutan yang benar. *Blueprint* skala religiusitas setelah *try out* dapat dilihat pada tabel 3.5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.5
Blueprint Skala Religiusitas Setelah Try Out

Aspek	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Intelektual	Memiliki pengetahuan tentang ajaran agama	1,	2,3
	Memahami ajaran agama dengan baik	4,5	6
Ideologis	Mempercayai tuhan dan ciptaannya	7	8
	Meyakani ajaran diagama	9,10	11
<i>Public practice</i>	Beribadah berjamaah	12,13	-
	Mampu berperan aktif dalam kegiatan sosial masyarakat	14,15	16
<i>Private practice</i>	Memiliki perasaan dekat dengan tuhan		17
	Beribadah secara individual	18	
<i>Religious exprience</i>	Merasakan adanya kuasa tuhan	19,20	21
	Perasaan nikmat Perasaan tenang ketika dalam melaksanakan ibadah	22	23
	Memiliki pengalaman keagamaan	24	25
Total		25	

a) Skala Konflik Interpersonal

Skala konflik interpersonal yang digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala yang peneliti kembangkan sendiri berdasarkan aspek-aspek dari konflik interpersonal menurut Luthans (2011) yang terdiri dari 30 item. Berikut ini peneliti sajikan *blueprint* dari skala konflik interpersonal yang akan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini:

Tabel 3.6
Blueprint Konflik Interpersonal Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Personal differences</i>	Nilai dan tradisi keluarga yang berbeda	1	16
	Tradisi dan kebiasaan budaya yang berbeda	2	17
	Tingkat dan jenis pendidikan yang berbeda	3	18
	pengalaman dan proses sosialisasi yang berbeda	4	19
<i>Information deficiency</i>	Tidak adanya komunikasi yang jelas dan efektif	5	20
	Penggunaan data atau informasi yang tidak konsisten antara pihak yang berkonflik	6	21
	Adanya informasi yang salah atau menyesatkan	7	22
<i>Role incompatibility</i>	Tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan	8	23
	Sasaran kerja yang tidak selaras antara individu atau departemen	9	24
	Kebutuhan untuk saling bergantung pada tugas-tugas yang berbeda	10	25
<i>Environmental stress</i>	Keterbatasan sumber daya yang menyebabkan persaingan	11	26
	Pengurangan staf	12	27
	Tekanan kompetitif	13	28
	Ketidakpastian yang tinggi dalam lingkungan kerja	14	29
	gangguan rutinitas karena Perubahan jadwal kerja yang mengganggu keseimbangan pribadi dan keluarga	15	30
Total		30	

Setelah dilakukan uji coba (*try out*) instrument skala konflik interpersonal terhadap 30 responden didapatkan 5 item pernyataan yang tidak valid dari 30 item pernyataan. Item yang tidak valid meliputi aspek *Personal differences*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebanyak 1 item (nomor 4), aspek *Information deficiency* sebanyak 1 item (nomor 6), dan aspek *Inveronmental stress* sebanyak 3 item (nomor 12, 15 dan 29). Dengan demikian, 5 item yang tidak valid dikeluarkan dari instrument skala konflik interpersonal sehingga jumlah item pernyataan pada instrument skala konflik interpersonal sebanyak 25 item dan peneliti mengurutkan kembali penomoran item skala konflik interpersonal sesuai urutan yang benar. *Blueprint* skala konflik interpersonal setelah *try out* dapat dilihat pada tabel 3.7.

Tabel 3.7
Blueprint Konflik Interpersonal Sesudah Try Out

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Personal differences</i>	Nilai dan tradisi keluarga yang berbeda	1	12
	Tradisi dan kebiasaan budaya yang berbeda	2	13
	Tingkat dan jenis pendidikan yang berbeda	3	14
	pengalaman dan proses sosialisasi yang berbeda	-	15
<i>Information deficiency</i>	Tidak adanya komunikasi yang jelas dan efektif	4	16
	Penggunaan data atau informasi yang tidak konsisten antara pihak yang berkonflik	-	17
	Adanya informasi yang salah atau menyesatkan	5	18
<i>Role incompatibility</i>	Tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan	6	19
	Sasaran kerja yang tidak selaras antara individu atau departemen	7	20
	Kebutuhan untuk saling bergantung pada tugas-tugas yang berbeda	8	21
<i>Inveronmental stress</i>	Keterbatasan sumber daya yang menyebabkan persaingan	9	22
	Pengurangan staf	-	23
	Tekanan kompetitif	10	24
	Ketidakpastian yang tinggi	11	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam lingkungan kerja		
gangguan rutinitas karena Perubahan jadwal kerja yang mengganggu keseimbangan pribadi dan keluarga	-	25
Total		25

b) Skala stres kerja

Skala stres kerja yang digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala yang peneliti kembangkan sendiri berdasarkan aspek-aspek dari stres kerja menurut Robbins dan Judge (2013) yang terdiri dari 34 item. Berikut ini peneliti sajikan *blueprint* dari skala stres kerja yang akan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 3.8
Blueprint Skala Stres Kerja Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
Gejala Fisiologis	Sakit perut	18	1
	Detak jantung meningkat dan sesak napas	19	2
	Tekanan darah meningkat	20	3
	Sakit kepala	21	4
	Serangan jantung	22	5
Gejala Psikologis	Kecemasan	23	6
	Ketegangan	24	7
	Kebosanan	25	8
	Ketidakpuasan dalam bekerja	26	9
	Iritabilitas	27	10
	Menunda-nunda pekerjaan	28	11
Gejala Perilaku	Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok	29	12
	Melakukan kelalaian atau kesalahan dalam pekerjaan	30	13
	Makan berlebihan atau	31	14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengurangi makan secara tidak wajar sebagai perilaku menarik diri			
Tingkat absensi meningkat dan performa kerja menurun	32	15	
Gelisah dan mengalami gangguan tidur	33	16	
Berbicara cepat	34	17	
Total	34		

Setelah dilakukan uji coba (*try out*) instrument skala stress kerja terhadap 30 responden didapatkan 8 item pernyataan yang tidak valid dari 34 item pernyataan. Item yang tidak valid meliputi aspek gejala fisiologis sebanyak 2 item (nomor 2 dan 4), aspek gejala psikologis sebanyak 2 item (nomor 6 dan 24), dan aspek gejala perilaku sebanyak 4 item (nomor 12, 15, 17 dan 31). Dengan demikian, 8 item yang tidak valid dikeluarkan dari instrument skala religiusitas sehingga jumlah item pernyataan pada instrument skala stress kerja sebanyak 25 item dan peneliti mengurutkan kembali penomoran item skala stress kerja sesuai urutan yang benar. *Blueprint* skala stress kerja setelah *try out* dapat dilihat pada tabel 3.9.

Tabel 3.9
Blueprint Skala Stres Kerja Setelah Try Out

Aspek	Indikator	Item	
		Favorable	Unfavorable
Gejala Fisiologis	Sakit perut	12	1
	Detak jantung meningkat dan sesak napas	13	-
	Tekanan darah meningkat	14	2
	Sakit kepala	15	-
	Serangan jantung	16	3
Gejala Psikologis	Kecemasan	17	-
	Ketegangan	-	4
	Kebosanan	18	5
	Ketidakpuasan dalam bekerja	19	6

Gejala Perilaku	Iritabilitas	20	7
	Menunda-nunda pekerjaan	21	8
	Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok	22	-
	Melakukan kelalaian atau kesalahan dalam pekerjaan	23	9
	Makan berlebihan atau mengurangi makan secara tidak wajar sebagai perilaku menarik diri	-	10
	Tingkat absensi meningkat dan performa kerja menurun	24	-
	Gelisah dan mengalami gangguan tidur	25	11
	Berbicara cepat	26	-
	Total	26	

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Arikunto (2017), menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin di ukur.

Sebelum alat ukur digunakan pada penelitian yang sebenarnya, perlu dilakukan uji coba (*try out*) instrument penelitian kepada sejumlah individu yang sesuai dengan karakteristik populasi pada penelitian. Hal ini dilaksanakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan, guna mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur. aliditas skala

diharapkan menjadi instrumen yang dapat berfungsi sebagai mestinya dan benar-benar mampu mengukur pada variabel yang diteliti (Lapau, 2015).

Validitas yang digunakan pada penelitian ini ialah *construct validity*.

Sugiyono (2019), menjelaskan jenis *construct validity* adalah validitas untuk melihat sejauh mana skor-skor hasil pengukuran dari suatu instrumen merefleksikan konstruk teoretik yang mendasari penyusunan instrumen tersebut. Untuk uji *construct validity* dapat dilakukan kepada 30 responden yang bukan bagian dari sampel penelitian. Pengujian *construct validity* dilakukan dengan mengkorelasikan skor item pada instrument (r hitung) dengan nilai skor total (r kritis). Menurut Riyanto (2017) nilai r kritis pada *construct validity* dapat dilihat pada tabel nilai r *product moment*, sehingga nilai r kritis dapat juga disebut dengan nilai r tabel. Nilai r kritis atau nilai r tabel untuk 30 responden *try out* dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,361. Skor dari masing-masing item instrument penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung $\geq r$ tabel (0,361) dan skor dari masing-masing item instrument penelitian dikatakan tidak valid jika nilai r hitung $< r$ table (0,361). Uji *construct validity* dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Skala Religiusitas

Hasil uji validitas dari 30 item skala religiusitas didapatkan 5 item tidak valid yaitu nomor 2, 9, 16, 20 dan 23 dengan hasil r_{hitung} (*item-total correlation*) < r_{table} (0,361). Sehingga pada instrument penelitian ini jumlah item pertanyaan pada skala religiusitas sebanyak 25 item pertanyaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Skala Religiusitas

No	r hitung	r table	Keputusan	Keterangan
1	0,632	0,361	Valid	Item Digunakan
2	0,307	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
3	0,832	0,361	Valid	Item Digunakan
4	0,565	0,361	Valid	Item Digunakan
5	0,664	0,361	Valid	Item Digunakan
6	0,660	0,361	Valid	Item Digunakan
7	0,749	0,361	Valid	Item Digunakan
8	0,448	0,361	Valid	Item Digunakan
9	0,183	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
10	0,728	0,361	Valid	Item Digunakan
11	0,773	0,361	Valid	Item Digunakan
12	0,805	0,361	Valid	Item Digunakan
13	0,773	0,361	Valid	Item Digunakan
14	0,733	0,361	Valid	Item Digunakan
15	0,650	0,361	Valid	Item Digunakan
16	0,213	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
17	0,628	0,361	Valid	Item Digunakan
18	0,721	0,361	Valid	Item Digunakan
19	0,381	0,361	Valid	Item Digunakan
20	0,022	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
21	0,396	0,361	Valid	Item Digunakan
22	.632	0,361	Valid	Item Digunakan
23	.307	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
24	.805	0,361	Valid	Item Digunakan
25	.381	0,361	Valid	Item Digunakan
26	.805	0,361	Valid	Item Digunakan
27	.773	0,361	Valid	Item Digunakan
28	.664	0,361	Valid	Item Digunakan
29	.660	0,361	Valid	Item Digunakan
30	.749	0,361	Valid	Item Digunakan

Sumber: Data Primer Diolah. SPSS, 26 (2024)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik Interpersonal

Hasil uji validitas dari 30 item skala konflik interpersonal didapatkan 5 item tidak valid yaitu nomor 4, 6, 12, 15 dan 29 dengan hasil r_{hitung} (*item-total correlation*) $< r_{table}$ (0,361). Sehingga pada instrument penelitian ini jumlah item pertanyaan pada skala konflik interpersonal sebanyak 25 item pertanyaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Skala Konflik Interpersonal

No	r_{hitung}	r_{table}	Keputusan	Keterangan
1	0,744	0,361	Valid	Item Digunakan
2	0,765	0,361	Valid	Item Digunakan
3	0,524	0,361	Valid	Item Digunakan
4	0,193	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
5	0,646	0,361	Valid	Item Digunakan
6	0,162	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
7	0,662	0,361	Valid	Item Digunakan
8	0,577	0,361	Valid	Item Digunakan
9	0,763	0,361	Valid	Item Digunakan
10	0,541	0,361	Valid	Item Digunakan
11	0,636	0,361	Valid	Item Digunakan
12	0,149	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
13	0,628	0,361	Valid	Item Digunakan
14	0,404	0,361	Valid	Item Digunakan
15	0,281	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
16	0,614	0,361	Valid	Item Digunakan
17	0,622	0,361	Valid	Item Digunakan
18	0,554	0,361	Valid	Item Digunakan
19	. 0,654	0,361	Valid	Item Digunakan
20	0,767	0,361	Valid	Item Digunakan
21	0,452	0,361	Valid	Item Digunakan
22	0,765	0,361	Valid	Item Digunakan

23	0,560	0,361	Valid	Item Digunakan
24	0,548	0,361	Valid	Item Digunakan
25	0,563	0,361	Valid	Item Digunakan
26	0,454	0,361	Valid	Item Digunakan
27	0,765	0,361	Valid	Item Digunakan
28	0,439	0,361	Valid	Item Digunakan
29	0,241	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
30	0,596	0,361	Valid	Item Digunakan

Sumber: Data Primer Diolah. SPSS, 26 (2024)

c. Hasil Uji Validitas Instrumen Stress kerja

Hasil uji validitas dari 34 item skala stress kerja didapatkan 8 item tidak valid yaitu nomor 2, 4, 6, 12, 15, 17, 24 dan 31 dengan hasil r_{hitung} (*item-total correlation*) $< r_{table}$ (0,361). Sehingga pada instrument penelitian ini jumlah item pertanyaan pada skala stress kerja sebanyak 26 item pertanyaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Skala Stress Kerja

No	r_{hitung}	r_{table}	Keputusan	Keterangan
1	0,716	0,361	Valid	Item Digunakan
2	0,261	0,361	Valid	Item Digunakan
3	0,533	0,361	Valid	Item Digunakan
4	0,218	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
5	0,686	0,361	Valid	Item Digunakan
6	0,193	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
7	0,624	0,361	Valid	Item Digunakan
8	0,449	0,361	Valid	Item Digunakan
9	0,723	0,361	Valid	Item Digunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



10	0,576	0,361	Valid	Item Digunakan
11	0,664	0,361	Valid	Item Digunakan
12	0,148	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
13	0,654	0,361	Valid	Item Digunakan
14	0,410	0,361	Valid	Item Digunakan
15	0,255	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
16	0,636	0,361	Valid	Item Digunakan
17	0,283	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
18	0,512	0,361	Valid	Item Digunakan
19	0,642	0,361	Valid	Item Digunakan
20	0,720	0,361	Valid	Item Digunakan
21	0,579	0,361	Valid	Item Digunakan
22	0,707	0,361	Valid	Item Digunakan
23	0,585	0,361	Valid	Item Digunakan
24	0,295	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
25	0,566	0,361	Valid	Item Digunakan
26	0,421	0,361	Valid	Item Digunakan
27	0,760	0,361	Valid	Item Digunakan
28	0,414	0,361	Valid	Item Digunakan
29	0,617	0,361	Valid	Item Digunakan
30	0,624	0,361	Valid	Item Digunakan
31	0,127	0,361	Tidak Valid	Item Tidak Digunakan
32	0,384	0,361	Valid	Item Digunakan
33	0,500	0,361	Valid	Item Digunakan
34	0,716	0,361	Valid	Item Digunakan

Sumber: Data Primer Diolah. SPSS, 26 (2024)

2. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah item pertanyaan yang pada instrument penelitian sudah valid. Pengujian reliabilitas pada instrument penelitian menggunakan skala likert dapat diukur dengan menggunakan nilai *cronbach alpha* dari instrument penelitian. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Riyanto, 2017). Hasil uji reliabilitas instrumen skala religiusitas, skala kesadaran dan skala kedisiplinan sholat berjamaah didapatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* instrument penelitian pada masing-masing variabel > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang terdiri dari variabel religiusitas, interpersonal dan stress kerja sudah reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.13.

Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Religiusitas	0,955	Reliabel
2	interpersonal	0,941	Reliabel
3	stress kerja	0,939	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah. SPSS, 26 (2024)

Teknik Analisis Data

Teknik statistik yang diterapkan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi data penelitian dilakukan untuk pengelompokan hasil dari skor hasil penelitian. Pengelompokan subjek dibagi menjadi tiga kategori yaitu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$X = (\mu - SD)$ kategori rendah, $(\mu - SD) = X = (\mu + SD)$ kategori sedang, $X > (\mu + SD)$ kategori tinggi berdasarkan kategorisasi empiric (Azwar, 2021).

2. Uji Asumsi Klasik & Uji Linieritas

Uji Asumsi klasik dan uji linieritas adalah uji statistik yang harus dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dan uji linieritas pada penelitian ini menggunakan software Statiscal Product and Service Solution (SPSS) 26.00 For Windows.

3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini untuk menemukan jawaban hipotesis terkait seberapa besar signifikansi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent, diperlukan teknik analisis uji korelasi Pearson two tailed. Dengan menggunakan software Statiscal Product and Service Solution (SPSS) 26.00 For Windows. Selanjutnya untuk menemukan jawaban hipotesis terkait hubungan secara simultan antara variabel independent dengan variabel dependent, diperlukan teknik analisis regresi linier berganda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan pada BAB IV maka dapat disimpulkan:

- Religiusitas berpengaruh negatif terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar. Artinya semakin tinggi religiusitas maka semakin rendah tingkat stres kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar.

 2. Konflik interpersonal berpengaruh positif terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar. Artinya semakin tinggi konflik interpersonal maka semakin tiggi juga stres kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar.
 3. Religiusitas dan konflik interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kampar. Pengaruh variabel religiusitas bersifat negatif sedangkan pengaruh variabel konflik interpersonal bersifat positif. Artinya religiusitas dan konflik interpersonal dapat mempengaruhi stres kerja petugas pemadam kebakaran.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kampar disarankan untuk mengadakan pelatihan manajemen stres dan komunikasi interpersonal,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyediakan layanan konseling, dan menjadwalkan kegiatan pengembangan spiritual untuk membantu petugas mengelola stres. Evaluasi rutin juga diperlukan untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mengatasi konflik interpersonal.

2. Petugas pemadam kebakaran disarankan untuk memanfaatkan pelatihan yang diadakan oleh dinas guna meningkatkan kemampuan komunikasi dan penyelesaian konflik di tempat kerja. Selain itu, memperkuat kebiasaan beribadah dan refleksi spiritual dapat membantu petugas mengelola stres dengan lebih efektif. Petugas juga diharapkan untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan membangun hubungan saling mendukung dengan rekan kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap stress kerja yang tidak diteliti oleh peneliti seperti beban kerja, dukungan sosial, gaya kepemimpinan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kondisi lingkungan kerja.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur, A. R. . (2001). Managing conflict in organizations (3rd ed.). Greenwood Publishing.
- Ahmad, F. (2022). The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*, 4(2), 1-16. <https://theshillonga.com/index.php/jhed>
- Arif, M., Malaka, T., Novrikasari, N. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak di PT. X. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 44-54
- Ardiansyah, F., Rozi, P., Fitri, L. (2020). Integrasi Konsep Religiusitas Islam Dengan Teknik Restrukturisasi Kognitif Untuk Mengatasi Kecemasan. *Jurnal Psikologi, Universitas Gadjah Mada*, 4(2), 1-7
- Ariyanto, A.Y & Handayani, W.P. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 96-108
- Asih,G.Y., Widhiastuti,, H., Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa tengah: Pena Persada
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- DeVito, J. A. (2016). The interpersonal communication book (14th ed.). Pearson.
- Donsu. (2017). *Metodologi Penelitian Kepetugas Pemadam kebakaran*. Yogyakarta : Pustaka Baru
- Ghozali, I, Latan, H (2019) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplkasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, Edisi 2*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Gibson, L. J., Ivancevich, M. J., Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. McGraw-Hill Irwin, New York.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Guoqing Lv., Jie Li., Qinghong Xu., Hong Zhang., Wenhui Wu., Xinrong Fan., Zhusuo Wang., Haoyu Liu. (2023). The influence of firefighters' perceived stress on job burnout: a moderated mediation model. *Current Psychology*. 1-3. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05069-z>
- Hafiz, S. (2020). A Literature Review On Religiosity In Psychological Research in Indonesia: Current State And Future Direction. *Jurnal Psikologi Islami*, 6(1), 81-88, E-ISSN: 2549-6468
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa
- Huber, S & Huber, O.,W. (2012). The centrality of religiosity scale. *Religions*, 3, 710-724. doi:10.3390/rel3030710
- Hutagalung, D, Asbari, M, Fayzhall, M & Ariyanto, E. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *Edupsycouns Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311-326, ISSN Online : 2716-4446. <https://orcid.org/0000-0003-2460-9171>
- Izzati, U. A & Mulyana, O.P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Bintang Surabaya
- Jalaluddin. (2012). *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S . (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Campanies, Inc. New York.
- Marc J. Schabracq., Jacques A.M. Winnubst., Cary L. Cooper. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology Second Edition*. Netherlands: John Wiley & Sons, Ltd
- McShane, SL. and MAV, Glinow. 2008. *Organizational Behavior Fourth Edition*. Mc Graw Hill Irwin, Campanies, Inc. New York.
- Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18 (2494), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Merabian F, Kasmaei P, Atrkar Roushan Z, Heidari M, Khalili Rad N. (2022). Firefighter's Job-related Stress Assessment in Operation Department of Fire Stations. *Caspian Journal of Health Research*, 7(3), 159-166. <https://doi.org/10.32598/CJHR.7.3.429.1>
- Mousavipour, S. S., Sheikhbardsiri, H., Golitaleb, M., Farahi-Ashtiani, I., Yousefi, K., & Sahebi, A. (2022). Job Stress Among Iranian Firefighters: A Systematic Review. *Disaster and Emergency Medicine Journal*, 7(4), 239–244. <https://doi.org/DEMJ.a2022.0027>
- Munandar & Sunyoto, S. (2016). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mustakhirah, N. (2021). Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 782787
- Nevi, R., & Peranganingin, J. (2019). Effect of Religiosity, Job Stress, and Job Attitude on Performance. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 15(1), 82-97. DOI:10.33830/jom.v15i1.300.2019
- Nuzulia, S. (2021). *Dinimika Stress Kerja*. Semarang: UNNES PRESS
- Olivia, I.S., Firdani, S., Putri.N.W. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (JK3L)*, 3(1), 1-9.
- Pargament, K. I. (1997). *The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice*. New York: Guilford Press.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. <https://jatim.kemenag.go.id/file/file/peraturantentangPNS hnwi1425872320.pdf>
- Permatasari, P& Hendra. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kompi C di Kota Padang. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 3(2): 101-108. DOI:<http://dx.doi.org/10.30604/jika.v3i1.64>
- Pratama, A. N. (2022). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stress Kerja UPT Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikultura. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(9), 1-21
- Purnomo, F. H, & Suryadi, B. (2017). Uji Validitas Konstruk pada Instrumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Religiusitas dengan Metode Confirmatory (CFA). *Jurnal Jp3i*, 6(2), 145-154

Putu, N., Ratih, A., Gama, I. G., Bayu, G., & Parwita, S. (2020). The Influence of Job Stress , Job Satisfactionand the Work Environment on Employee Performance at PT Security Mandala Kediri Tabanan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 13(1), 562–570.

Rahmatillah. (2022). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. *Jurnal Al Husna*, 3(1), 1-14

Robbie, R. I., & Sayyaf, R. T. F. (2022). Impact of Religiosity, Work-related Stress on Job Performance and Workload as Moderating Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 156-164. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.43319>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edisi ke-15). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior 5th ed.* USA: Prentice Hall.

Robbins, Stephen P& Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rukiyanto. *Pendidikan Religiusitas Untuk Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Sanata Dharama University Press

Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>

Sianturi, K., Handayani, R., Handayani, P., & Muda, C. A. K. (2021). Faktor Risiko Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran. *Journal of Vocational Health Studies*, 5(12), 112-118. DOI: 10.20473/jvhs.V5.I2.2021.112-118.

Sianturi, M., Arif, R., & Suhendra, D. (2021). Hubungan antara hubungan interpersonal dan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran. *Journal of Vocational Health Studies*, 5(2), 112-118.

Siswanti, Y. (2017). Pengaruh Religiousitas terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Proceeding National Conference on Applied Business*, vol. 1,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

177-279, ISBN: 978-602-19568-8-5

Siswanti, Y. (2017). Pengaruh Religiousitas terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Proceeding National Conference on Applied Business*, vol. 1, 177-279, ISBN: 978-602-19568-8-5

Smith, T.D., Dyal, M.A., DeJoy, D.M. (2023). Firefighter Stress, Anxiety, and Diminished Compliance-Oriented Safety Behaviors: Consequences of Passive Safety Leadership in the Fire Service? *Fire* 2023, 6, 241. <https://doi.org/10.3390/fire6060241>

Stone, A. A. and Neale, J. M. (1984). New Measure of Daily Coping: Development and Preliminary Result. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 46 (4), h. 892 – 906

Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo, E. S., Mardiana, S. S., Purba, B., Purba, S., Irdawati, Tjiptadi, D. D., Syafrizal, Kato, I., Rosdiana, Manalu, N. V., & Arfandi, S. N. (2021). Manajemen Konflik. Yayasan Kita Menulis.

Suhendra, A. J., Abdurrahman, D., Firdaus, F. S. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Marchesini Group Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 7(1), 154-159 <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/27032/pdf>

Suryadi, D dan Hayat, B. (2022). *Religiusitas: Konsep, pengukuran dan Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Blibliosima Karya Indonesia

Susanti, R. (2015). Hubungan Religiousitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 94-102

Thahri, H., Hasneli, & Ardias, W. S. (2019). Pengaruh Religiositas Terhadap Stres Pada Taruna Tingkat I Politeknik Pelayaran Sumatra Barat. *Jurnal Psikologi Jambi*, 4(2), 13–21.

Ward, Andrew M. (2010). The Relationship Between Religiosity and Religious Coping to Stress Reactivity and Psychological Well-Being. Dissertation, Georgia State University. doi: <https://doi.org/10.57709/1362155>

Widhiastuti,H., Asih, G.Y., Kurniawan, Y. (2020). *Mengelola Stres Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi*. Semarang: Unnes Press



UN SUSKA RIAU

©

Yudra, F.O., Fikri., Hidayat. (2018). Hubungan Antara Religiusitas dengan Stres Kerja pada Anggota Brimob Polda Riau. An – Nafs: *Jurnal Fakultas Psikologi*, 12(1), 12–21.

Yusefi A., Nikmanesh P., Bordbar, SH., Khammarnia M., Kavosi Z. (2021). Workload Status and its Relationship With Job Stress in Nurses During the Covid-19 Pandemic. *Iran J Health Sci.* 9(4): 1-11. <https://dx.doi.org/10.18502/jhs.v9i4.8214>.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© **Lampiran 1**

PERMOHONAN BERSEDIA MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth :

Calon Responden

Di

Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, adalah mahasiswi Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau

Nama : Asmi Delvi

Nim : 22260222010

Pada saat ini mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Religiusitas dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar”**. Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan tidak akan menimbulkan kerugian pada responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Kegiatan Studi dilakukan dengan cara pengisian kuesioner religiusitas, dan konflik interpersonal dan stres kerja. Saya menjamin kerahasiaan identitas, informasi atau keterangan yang disampaikan serta hasil pengukuran sesuai dengan etika yang berlaku. Informasi tersebut hanya dapat dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan pengembangan program psikologi. Bila Bapak/Ibu



UN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membutuhkan penjelasan lebih lanjut terkait penelitian ini dapat menghubungi peneliti: Asmi Delvi (HP. +62 823-8536-3395).

Bila Bapak/Ibu bersedia ikut serta dalam penelitian ini mohon kiranya menandatangani lembar persetujuan ini. Atas perkenan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih

Pekanbaru, Februari 2024

Asmi Delvi

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Lampiran 2**FORMAT PERSETUJUAN
(INFORMED CONCERN)**

Setelah dijelaskan tujuan penelitian ini, pasien bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara Asmi Delvi mahasiswi Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau dengan judul **“Pengaruh Religiusitas dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kampar”**.

Dengan ini saya :

Nama (Inisial) :

Umur :

Bersedia menjadi responden penelitian dengan rela dan tanpa ada unsur paksaan. Demikian persetujuan ini saya tandatangani dengan suka rela tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, Februari 2024

Responden

(.....)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 :Kuesioner Try Out

KUESIONER

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KAMPAR

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.Responden :

Umur :

status kepegawaian : PNS Honorer

Pleton :

Masa Kerja : (tahun) (bulan)

Pendidikan Terakhir : SMA DIII SI

B. Kuesioner Religiusitas

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih, sesuai dengan pendapat anda

SS : Sangat Setuju **RG** : Ragu-Ragu **STS** : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju **TS** : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya membaca buku-buku agama untuk menambah pengetahuan agama saya					
2	Saya rajin mengikuti kegiatan keagamaan yang ada di lingkungan rumah untuk menambah pengetahuan					
3	saya masih memiliki pengetahuan yang kurang mengenai agama yang saya anut					
4	Saya tidak terlalu ingin tahu tentang agama yang saya anut					
5	Saya cukup baik dalam memahami ajaran dan dasar-dasar agama yang saya anut					
6	Saya merasa sepenuhnya mengetahui makna dari ibadah yang saya lakukan					
7	Banyak ajaran agama yang tidak saya pahami					



©

		dari agama yang saya anut dan saya tidak berminat untuk mencari tahu				
8	Saya percaya kepada kuasa tuhan dalam hidup saya					
9	Saya percaya bahwa segala yang ada didunia ini adalah ciptaan tuhan					
10	Saya tidak merasakan anugerah dari tuhan dalam hidup saya					
11	Saya percaya Tuhan selalu ada di sisi umat-Nya baik dalam keadaan senang atau susah					
12	Saya yakin tuhan akan selalu mengawasi perbuatan yang saya lakukan					
13	Saya ragu bahwa keyakinan yang selama ini saya anut benar					
14	Saya selalu melaksanakan ibadah berjamaah di tempat ibadah					
15	Saya mengikuti acara atau kegiatan ibadah/keagamaan di masyarakat					
16	Jika di lingkungan masyarakat ada kegiatan keagamaan yang sesuai dengan agama yang saya anut maka saya tidak ikuti					
17	Saya mengikuti kegiatan bakti sosial dimasyarakat					
18	Saya mengikuti kegiatan gotong royong dilingkungan rumah untuk menjaga kebersihan lingkungan karena kebersihan itu sebagian dari iman					
19	Saya tidak terlalu perduli dengan kegiatan sosial di lingkungan tempat saya tinggal dan bekerja					
20	Saya merasa tuhan selalu didekat saya					
21	Saya merasa tuhan tidak pernah mendengarkan doa-doa saya					
22	Saya selalu menjalankan ibadah yang diperintahkan sesuai ajaran agama saya					
23	Saya tidak perlu berdoa dan beribadah setiap hari					
24	Saya percaya mengamalkan perintah tuhan akan di mudahkan segala urusanya yang ada di dunia maupun di akhirat					
25	Saya bersyukur atas segala sesuatu yang telah terjadi selama hidup saya hingga saat ini					
26	Saya sering mengeluh atas kesulitan yang saya hadi dalam hidup					
27	Saya merasakan ketenangan pada saat ibadah atau mendengar siraman rohani					
28	Saya merasa tidak tenang dan nyaman saat beribadah					
29	Saya percaya dengan berdoa kepada tuhan akan berdampak dengan harapan yang saya capai					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Saya belum merasakan anugerah dari tuhan dalam hidup saya					
--	---	--	--	--	--	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya merasa perbedaan nilai dan tradisi keluarga memperkaya hubungan saya dengan rekan kerja					
2	Saya menikmati bekerja dengan rekan dari latar belakang budaya yang berbeda					
3	Saya menghargai berbagai perspektif yang dibawa oleh rekan kerja dengan latar belakang pendidikan yang berbeda					
4	Pengalaman dan proses sosialisasi yang berbeda antar rekan kerja memperkaya tim kami.					
5	Saya merasa komunikasi di tempat kerja saya selalu jelas dan efektif					
6	Penggunaan data yang konsisten membantu mencegah konflik di tempat kerja.					
7	Informasi yang akurat dan dapat dipercaya selalu tersedia di tempat kerja saya					
8	Tugas dan tanggung jawab saya jelas dan tidak bertentangan dengan rekan kerja.					
9	Sasaran kerja yang selaras membantu tim kami bekerja dengan baik					
10	Saling ketergantungan dalam tugas membantu meningkatkan kerja tim.					
11	Sumber daya yang cukup membantu mengurangi persaingan antar rekan kerja					
12	Pengurangan staf dikelola dengan baik untuk menghindari dampak negatif					
13	Tekanan kompetitif memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
14	Ketidakpastian dalam lingkungan kerja dikelola dengan baik untuk mengurangi stres					

©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Perubahan jadwal kerja dikelola dengan baik untuk menjaga keseimbangan pribadi dan keluarga					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Saya sering merasa frustrasi dengan rekan kerja yang memiliki nilai dan tradisi keluarga yang berbeda					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Perbedaan tradisi dan kebiasaan budaya sering menyebabkan konflik di tempat kerja					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Perbedaan tingkat dan jenis pendidikan sering menyebabkan kesalahpahaman di tempat kerja					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Saya sering merasa tidak sejalan dengan rekan kerja yang memiliki latar belakang sosialisasi yang berbeda					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Kurangnya komunikasi yang jelas dan efektif sering menyebabkan konflik.					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Data yang tidak konsisten sering menjadi sumber konflik					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Informasi yang salah atau menyesatkan sering menyebabkan kesalahpahaman					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Tugas dan tanggung jawab yang bertentangan sering menyebabkan kebingungan					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Ketidakselarasan sasaran kerja sering menyebabkan konflik antar departemen					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Ketergantungan pada tugas yang berbeda sering menyebabkan ketegangan					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Keterbatasan sumber daya sering menyebabkan persaingan yang tidak sehat					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Pengurangan staf sering menyebabkan beban kerja yang berlebihan					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Tekanan kompetitif sering menyebabkan stres yang berlebihan					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Ketidakpastian yang tinggi sering menyebabkan kesalahpahaman antara anggota					
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Perubahan jadwal kerja sering mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Kuesioner Stres Kerja

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih, sesuai dengan pendapat anda

SS : Sangat Setuju **RG** : Ragu-Ragu **STS** : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju **TS** : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	saya sering mengalami sakit perut ketika bekerja					
2	Pekerjaan saya sering membuat detak jantung saya meningkat dan saya merasa sesak napas					
3	Pekerjaan saya sering membuat tekanan darah saya meningkat					
4	Selama bekerja saya sering sakit kepala					
5	Saya merasa pekerjaan saya meningkatkan risiko serangan jantung					
6	Saya mengalami cemas ketika bekerja					
7	Pekerjaan saya sering membuat saya merasa tegang					
8	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.					
9	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya					
10	Pekerjaan saya membuat saya mudah marah.					
11	Saya sering menunda pekerjaan					
12	Selama bekerja menyebarkan saya ketergantungan pada alkohol atau rokok					
13	Saya sering melakukan kelalaian atau kesalahan dalam bekerja					
14	Saya sering makan berlebihan atau mengurangi makan karena stres kerja.					
15	Stres sering absen dan menurunkan performa kerja saya					
16	saya sering gelisah dan mengalami gangguan tidur.					
17	Saya cenderung berbicara cepat saat sedang stres karena pekerjaan					
18	Saya tidak pernah mengalami sakit perut ketika bekerja					
19	Saya tidak pernah merasa detak jantung saya meningkat atau sesak napas karena pekerjaan.					
20	Pekerjaan saya tidak pernah mempengaruhi tekanan darah saya					
21	Saya jarang mengalami sakit kepala akibat saat					



Hak Cipta 22	bekerja					
Hak Cipta 23	Pekerjaan saya tidak pernah membuat saya merasa berisiko mengalami serangan jantung					
Hak Cipta 24	saya tidak pernah merasa cemas selama bekerja					
Hak Cipta 25	Saya tidak merasa tegang saat bekerja					
Hak Cipta 26	Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya					
Hak Cipta 27	Saya puas dengan pekerjaan saya					
Hak Cipta 28	saya tidak pernah saaat bekerja					
Hak Cipta 29	Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya.					
Hak Cipta 30	Pekerjaan saya tidak pernah membuat saya lebih bergantung pada alkohol atau rokok					
Hak Cipta 31	Saya tidak pernah melakukan kelalaian atau kesalahan saat bekerja					
Hak Cipta 32	Pekerjaan tidak pernah mempengaruhi pola makan saya					
Hak Cipta 33	Saya tidak pernah absen dan selalu menjaga performa kerja					
Hak Cipta 34	Saya bisa tidur tepat waktu dan tidur dengan nyenyak					
	Saya selalu bisa mengontrol kecepatan dan cara saya berbicara					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© **Lampiran 4. Identitas Responden Tryout**

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)
1	RK		35
2	IH		31
3	MA		34
4	RR		29
5	PA		31
6	AN		32
7	FA		28
8	RA		36
9	H		39
10	RB		30
11	M.A		35
12	GR		49
13	MM		42
14	AR		38
15	B		29
16	AA		36
17	A		39
18	LM		28
19	DA		33
20	TW		37
21	FW		30
22	RR		35
23	RS		31
24	IA		34
25	RY		29
26	DP		31
27	AN		32
28	RD		28
29	SR		36
30	RR		39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5: Data mentah Hasil Try Out Religiusitas

SKALA RELIGIUSITAS

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

ipta Dilindungi Undang-Ungang
arang mengutip sebagian atau seluruh karya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
Pengutipan hanya untuk keperluan amatan akademik, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan pengutipan tidak merugikan.
barang mengumumkan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

22	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3
29	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

KONFLIK INTERPERSONAL

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	4	4	4	1	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	
8	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	
9	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	
10	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	
11	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
12	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
13	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
14	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
15	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
16	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
17	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
18	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
19	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	2	1	3	3	3	4	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	4	4	3	2	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Suska Riau

23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	1	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3
26	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
27	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
28	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2
29	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	1	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ipta Dilindungi Undang-Undang
arang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
Pengutipan tidak merugikan kepentingan pendidikan dan penelitian UIN Suska Riau.
barang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 7: Data mentah Hasil Try Out Stres Kerja

STRES KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
2	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4
3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	
4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4		
6	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	4	2	1	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
8	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4
9	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
10	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
11	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	
12	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
13	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
14	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
15	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4		
16	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	
17	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
18	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4
19	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
20	2	3	3	3	3	4	1	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan pengutipan tidak merugikan barang yang diambil atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Try Out**Skala Religiusitas dengan pernyataan tidak Valid****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	93.33	105.126	.632	.936
P2	93.80	107.614	.307	.939
P3	93.43	103.564	.832	.934
P4	93.67	105.264	.565	.937
P5	93.43	105.151	.664	.936
P6	93.57	101.220	.660	.935
P7	93.43	103.289	.749	.935
P8	93.47	107.361	.448	.938
P9	93.73	109.789	.183	.940
P10	93.33	104.161	.728	.935
P11	93.43	104.116	.773	.935
P12	93.60	101.007	.805	.934
P13	93.43	104.116	.773	.935
P14	93.37	103.206	.733	.935
P15	93.63	107.137	.650	.936
P16	93.60	108.317	.213	.941
P17	93.37	102.861	.628	.936
P18	93.47	101.223	.721	.935
P19	93.70	106.976	.381	.938
P20	93.97	110.792	.022	.945
P21	93.57	106.047	.396	.939
P22	93.33	105.126	.632	.936
P23	93.80	107.614	.307	.939
P24	93.60	101.007	.805	.934
P25	93.70	106.976	.381	.938
P26	93.60	101.007	.805	.934
P27	93.43	104.116	.773	.935
P28	93.43	105.151	.664	.936
P29	93.57	101.220	.660	.935
P30	93.43	103.289	.749	.935

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala Religiusitas dengan pernyataan Valid**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	78.40	92.110	.640	.954
P3	78.50	90.534	.854	.952
P4	78.73	92.133	.582	.954
P5	78.50	91.983	.690	.953
P6	78.63	88.033	.696	.953
P7	78.50	90.121	.784	.952
P8	78.53	94.395	.436	.955
P10	78.40	91.283	.729	.953
P11	78.50	90.879	.815	.952
P12	78.67	88.299	.808	.952
P13	78.50	90.879	.815	.952
P14	78.43	90.461	.726	.953
P15	78.70	93.941	.671	.954
P17	78.43	90.392	.601	.954
P18	78.53	88.671	.710	.953
P19	78.77	94.116	.362	.957
P21	78.63	92.930	.405	.957
P22	78.40	92.110	.640	.954
P24	78.67	88.299	.808	.952
P25	78.77	94.116	.362	.957
P26	78.67	88.299	.808	.952
P27	78.50	90.879	.815	.952
P28	78.50	91.983	.690	.953
P29	78.63	88.033	.696	.953
P30	78.50	90.121	.784	.952

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala Konflik Interpersonal dengan pernyataan tidak Valid**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	96.20	99.269	.744	.923
P2	96.27	96.547	.765	.922
P3	97.20	98.855	.524	.926
P4	96.70	104.976	.193	.930
P5	96.43	101.771	.646	.924
P6	96.43	104.392	.162	.932
P7	96.83	99.661	.662	.923
P8	96.17	101.937	.577	.925
P9	96.17	97.385	.763	.922
P10	96.43	101.220	.541	.925
P11	96.10	101.541	.636	.924
P12	96.60	106.248	.149	.929
P13	96.40	99.352	.628	.924
P14	96.50	104.328	.404	.927
P15	96.40	105.076	.281	.928
P16	96.50	101.569	.614	.924
P17	96.00	102.207	.622	.925
P18	96.40	102.455	.554	.925
P19	96.87	100.257	.654	.924
P20	96.30	96.562	.767	.922
P21	96.30	100.010	.452	.927
P22	96.27	96.547	.765	.922
P23	96.40	100.869	.560	.925
P24	96.10	101.610	.548	.925
P25	96.17	102.075	.563	.925
P26	96.20	103.131	.454	.926
P27	96.13	100.189	.765	.923
P28	96.60	103.283	.439	.926
P29	96.80	103.890	.241	.930
P30	96.40	99.766	.596	.924

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala Konflik Interpersonal dengan pernyataan Valid**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.47	84.189	.773	.937
P2	80.53	81.568	.797	.936
P3	81.47	84.326	.507	.941
P5	80.70	86.700	.657	.939
P7	81.10	85.128	.636	.939
P8	80.43	86.875	.585	.939
P9	80.43	82.323	.798	.936
P10	80.70	86.769	.495	.940
P11	80.37	86.447	.651	.939
P13	80.67	84.575	.626	.939
P14	80.77	89.082	.413	.941
P16	80.77	86.944	.577	.939
P17	80.27	86.892	.659	.939
P18	80.67	87.333	.564	.940
P19	81.13	85.568	.636	.939
P20	80.57	81.633	.795	.936
P21	80.57	84.806	.475	.942
P22	80.53	81.568	.797	.936
P23	80.67	86.161	.541	.940
P24	80.37	87.275	.485	.940
P25	80.43	86.806	.592	.939
P26	80.47	87.844	.475	.941
P27	80.40	85.145	.786	.937
P28	80.87	87.982	.460	.941
P30	80.67	85.264	.567	.940



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala Stres kerja dengan pernyataan Tidak Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	108.63	112.447	.716	.916
P2	109.43	116.116	.261	.923
P3	109.63	111.551	.533	.918
P4	109.13	117.844	.218	.922
P5	108.87	114.395	.686	.917
P6	108.87	117.016	.193	.924
P7	109.27	113.030	.624	.917
P8	108.60	116.317	.449	.919
P9	108.60	110.662	.723	.915
P10	108.87	113.775	.576	.917
P11	108.53	114.257	.664	.917
P12	109.03	119.551	.148	.922
P13	108.83	111.868	.654	.916
P14	108.93	117.444	.410	.920
P15	108.83	118.557	.255	.921
P16	108.93	114.340	.636	.917
P17	109.23	116.392	.283	.922
P18	108.83	115.937	.512	.918
P19	109.30	113.321	.642	.917
P20	108.73	109.926	.720	.915
P21	108.53	114.257	.579	.918
P22	108.70	110.079	.707	.915
P23	108.83	113.523	.585	.917
P24	108.77	115.633	.295	.922
P25	108.60	115.076	.566	.918
P26	108.63	116.585	.421	.919
P27	108.57	113.151	.760	.916
P28	109.03	116.654	.414	.919
P29	108.43	115.289	.617	.918
P30	108.83	112.282	.624	.917
P31	109.00	119.034	.127	.924
P32	109.03	118.447	.384	.920

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P33	108.80	112.234	.500	.919
P34	108.63	112.447	.716	.916

Skala Stres kerja dengan pernyataan Valid**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	83.60	82.938	.738	.935
P3	84.60	82.248	.540	.938
P5	83.83	84.833	.687	.936
P7	84.23	83.909	.599	.937
P8	83.57	87.013	.391	.939
P9	83.57	81.426	.739	.935
P10	83.83	85.109	.499	.938
P11	83.50	84.603	.677	.936
P13	83.80	82.441	.672	.936
P14	83.90	86.990	.470	.938
P16	83.90	84.921	.621	.937
P18	83.80	85.476	.591	.937
P19	84.27	84.271	.605	.937
P20	83.70	80.562	.754	.934
P22	83.67	80.713	.739	.935
P23	83.80	84.372	.557	.937
P24	83.50	85.293	.520	.938
P25	83.57	85.013	.611	.937
P26	83.60	86.179	.479	.938
P27	83.53	83.361	.806	.935
P28	84.00	86.621	.431	.939
P29	83.40	85.283	.658	.936
P30	83.80	83.407	.588	.937
P31	84.00	88.207	.404	.939
P33	83.77	83.426	.465	.940
P34	83.60	82.938	.738	.935



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 9: Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KAMPAR

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.Responden :

Umur :

status kepegawaian : PNS Honorer

Pleton :

Masa Kerja : (tahun) (bulan)

Pendidikan Terakhir : SMA DIII SI

B. Kuesioner Religiusitas

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih, sesuai dengan pendapat anda

SS : Sangat Setuju **RG** : Ragu-Ragu **STS** : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju **TS** : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya membaca buku-buku agama untuk menambah pengetahuan agama saya					
2	saya masih memiliki pengetahuan yang kurang mengenai agama yang saya anut					
3	Saya tidak terlalu ingin tahu tentang agama yang saya anut					
4	Saya cukup baik dalam memahami ajaran dan dasar-dasar agama yang saya anut					
5	Saya merasa sepenuhnya mengetahui makna dari ibadah yang saya lakukan					
6	Banyak ajaran agama yang tidak saya pahami dari agama yang saya anut dan saya tidak berminat untuk mencari tahu					
7	Saya percaya kepada kuasa tuhan dalam hidup saya					



©

Hak Cipta	Saya tidak merasakan anugerah dari tuhan dalam hidup saya				
amal	Saya percaya Tuhan selalu ada di sisi umat-Nya baik dalam keadaan senang atau susah				
UIN Suska Riau	Saya yakin tuhan akan selalu mengawasi perbuatan yang saya lakukan				
Jurusan	Saya ragu bahwa keyakinan yang selama ini saya anut benar				
12	Saya selalu melaksanakan ibadah berjamaah di tempat ibadah				
13	Saya mengikuti acara atau kegiatan ibadah/keagamaan di masyarakat				
14	Saya mengikuti kegiatan bakti sosial dimasyarakat				
15	Saya mengikuti kegiatan gotong royong dilingkungan rumah untuk menjaga kebersihan lingkungan karena kebersihan itu sebagian dari iman				
16	Saya tidak terlalu perduli dengan kegiatan sosial di lingkungan tempat saya tinggal dan bekerja				
17	Saya merasa tuhan tidak pernah mendengarkan doa-doa saya				
18	Saya selalu menjalankan ibadah yang diperintahkan sesuai ajaran agama saya				
19	Saya percaya mengamalkan perintah tuhan akan di mudahkan segala urusanya yang ada di dunia maupun di akhirat				
20	Saya bersyukur atas segala sesuatu yang telah terjadi selama hidup saya hingga saat ini				
21	Saya sering mengeluh atas kesulitan yang saya hadi dalam hidup				
22	Saya merasakan ketenangan pada saat ibadah atau mendengar siraman rohani				
23	Saya merasa tidak tenang dan nyaman saat beribadah				
24	Saya percaya dengan berdoa kepada tuhan akan berdampak dengan harapan yang saya capai				
25	Saya belum merasakan anugerah dari tuhan dalam hidup saya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

C. Kuesioner Konflik Interpersonal

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih, sesuai dengan pendapat anda

SS : Sangat Setuju **RG** : Ragu-Ragu **STS** : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju **TS** : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya merasa perbedaan nilai dan tradisi keluarga memperkaya hubungan saya dengan rekan kerja					
2	Saya menikmati bekerja dengan rekan dari latar belakang budaya yang berbeda					
3	Saya menghargai berbagai perspektif yang dibawa oleh rekan kerja dengan latar belakang pendidikan yang berbeda					
4	Saya merasa komunikasi di tempat kerja saya selalu jelas dan efektif					
5	Informasi yang akurat dan dapat dipercaya selalu tersedia di tempat kerja saya					
6	Tugas dan tanggung jawab saya jelas dan tidak bertentangan dengan rekan kerja.					
7	Sasaran kerja yang selaras membantu tim kami bekerja dengan baik					
8	Saling ketergantungan dalam tugas membantu meningkatkan kerja tim.					
9	Sumber daya yang cukup membantu mengurangi persaingan antar rekan kerja					
10	Tekanan kompetitif memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
11	Ketidakpastian dalam lingkungan kerja dikelola dengan baik untuk mengurangi stres					
12	Saya sering merasa frustrasi dengan rekan kerja yang memiliki nilai dan tradisi keluarga yang berbeda					
13	Perbedaan tradisi dan kebiasaan budaya sering menyebabkan konflik di tempat kerja					
14	Perbedaan tingkat dan jenis pendidikan sering menyebabkan kesalahpahaman di tempat kerja					
15	Saya sering merasa tidak sejalan dengan rekan kerja yang memiliki latar belakang sosialisasi yang berbeda					
16	Kurangnya komunikasi yang jelas dan efektif sering					

©

Hak Cipta	menyebabkan konflik.					
17	Data yang tidak konsisten sering menjadi sumber konflik					
18	Informasi yang salah atau menyesatkan sering menyebabkan kesalahpahaman					
19	Tugas dan tanggung jawab yang bertentangan sering menyebabkan kebingungan					
20	Ketidakselarasan sasaran kerja sering menyebabkan konflik antar departemen					
21	Ketergantungan pada tugas yang berbeda sering menyebabkan ketegangan					
22	Keterbatasan sumber daya sering menyebabkan persaingan yang tidak sehat					
23	Pengurangan staf sering menyebabkan beban kerja yang berlebihan					
24	Tekanan kompetitif sering menyebabkan stres yang berlebihan					
25	Perubahan jadwal kerja sering mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan					

D. Kuesioner Stres Kerja

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih, sesuai dengan pendapat anda

SS : Sangat Setuju **RG** : Ragu-Ragu **STS** : Sangat Tidak Setuju
S : Setuju **TS** : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	saya sering mengalami sakit perut ketika bekerja					
2	Pekerjaan saya sering membuat tekanan darah saya meningkat					
3	Saya merasa pekerjaan saya meningkatkan risiko serangan jantung					
4	Pekerjaan saya sering membuat saya merasa tegang					
5	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.					
6	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya					
7	Pekerjaan saya membuat saya mudah marah.					
8	Saya sering menunda pekerjaan					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©

Hak Cipta 10	Saya sering melakukan kelalaian atau kesalahan dalam bekerja					
Hak Cipta 11	Saya sering makan berlebihan atau mengurangi makan karena stres kerja.					
Hak Cipta 12	saya sering gelisah dan mengalami gangguan tidur.					
Hak Cipta 13	Saya tidak pernah mengalami sakit perut ketika bekerja					
Hak Cipta 14	Saya tidak pernah merasa detak jantung saya meningkat atau sesak napas karena pekerjaan.					
Hak Cipta 15	Pekerjaan saya tidak pernah mempengaruhi tekanan darah saya					
Hak Cipta 16	Saya jarang mengalami sakit kepala akibat saat bekerja					
Hak Cipta 17	Pekerjaan saya tidak pernah membuat saya merasa berisiko mengalami serangan jantung					
Hak Cipta 18	saya tidak pernah merasa cemas selama bekerja					
Hak Cipta 19	Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya					
Hak Cipta 20	Saya puas dengan pekerjaan saya					
Hak Cipta 21	saya tidak pernah saat bekerja					
Hak Cipta 22	Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya.					
Hak Cipta 23	Pekerjaan saya tidak pernah membuat saya lebih bergantung pada alkohol atau rokok					
Hak Cipta 24	Saya tidak pernah melakukan kelalaian atau kesalahan saat bekerja					
Hak Cipta 25	Saya tidak pernah absen dan selalu menjaga performa kerja					
Hak Cipta 26	Saya bisa tidur tepat waktu dan tidur dengan nyenyak					
Hak Cipta 26	Saya selalu bisa mengontrol kecepatan dan cara saya berbicara					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 10 Identitas Responden Penelitian

No	Pleton	Inisial	Umur (Tahun)	Status Kepegawaian
1	1	AA	44	PNS
2	1	KZ	39	PNS
3	1	MI	41	PNS
4	1	AS	27	PNS
5	1	YA	29	Honorer
6	1	WE	27	Honorer
7	1	AP	24	Honorer
8	1	IK	26	Honorer
9	1	SS	28	PNS
10	1	DE	30	Honorer
11	1	IS	23	Honorer
12	1	Y	43	PNS
13	1	N	29	Honorer
14	1	AL	34	Honorer
15	1	P	28	Honorer
16	1	S	31	Honorer
17	1	L	30	Honorer
18	1	P	26	Honorer
19	1	D	25	Honorer
20	1	RY	25	Honorer
21	1	R	27	Honorer
22	1	R	29	Honorer
23	1	NP	27	Honorer
24	1	J	37	PNS
25	1	DP	41	PNS
26	1	H	36	PNS
27	1	M	31	Honorer
28	1	T	28	Honorer
29	1	S4	30	Honorer
30	1	D	38	PNS
31	1	E	23	Honorer
32	1	MN	35	PNS
33	1	T	39	PNS
34	1	P	45	PNS
35	1	TS	40	PNS
36	1	FF	31	Honorer
37	1	Sy	29	Honorer
38	1	A	38	Honorer



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

39	1	N	32	Honorer
40	1	DH	47	Honorer
41	1	M	42	PNS
42	1	K	39	Honorer
43	1	LM	23	Honorer
44	1	RT	34	PNS
45	1	M	28	Honorer
46	1	J	33	Honorer
47	1	H	49	PNS
48	1	J	37	PNS
49	1	K	27	Honorer
50	2	H	39	PNS
51	2	P	29	Honorer
52	2	W	23	Honorer
53	2	R	29	Honorer
54	2	HS	44	PNS
55	2	IA	34	PNS
56	2	DM	37	PNS
57	2	ET	38	PNS
58	2	RP	40	PNS
59	2	K	31	PNS
60	2	A	27	Honorer
61	2	I	33	PNS
62	2	R	26	Honorer
63	2	S3	31	Honorer
64	2	HS	25	Honorer
65	2	SA	33	Honorer
66	2	YS	27	Honorer
67	2	RC	48	PNS
68	2	W	30	Honorer
69	2	SD	28	Honorer
70	2	Y	43	PNS
71	2	SH	39	Honorer
72	2	HS	36	PNS
73	2	DP	42	PNS
74	2	MS	30	PNS
75	2	DF	49	Honorer
76	2	ER	34	Honorer
77	2	MN	32	Honorer
78	2	PI	27	Honorer
79	2	EM	30	PNS
80	2	DF	46	PNS



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

81	2	GR	45	Honorer
82	2	DA	39	PNS
83	2	NA	23	Honorer
84	2	RY	37	PNS
85	2	LH	42	PNS
86	2	YH	31	Honorer
87	2	FM	38	PNS
88	2	D	49	PNS
89	2	D	33	Honorer
90	2	Z	37	Honorer
91	2	NA	35	Honorer
92	2	M	36	Honorer
93	2	DS	30	Honorer
94	2	I	26	Honorer
95	3	DM	38	PNS
96	3	ND	47	PNS
97	3	M	33	Honorer
98	3	S1	24	PNS
99	3	HJ	32	Honorer
100	3	MA	25	Honorer
101	3	DS	37	Honorer
102	3	JK	36	Honorer
103	3	LR	29	Honorer
104	3	N	30	Honorer
105	3	SN	26	Honorer
106	3	EH	47	PNS
107	3	D	44	PNS
108	3	SJ	35	PNS
109	3	N	37	Honorer
110	3	F	35	PNS
111	3	RH	31	PNS
112	3	ML	34	PNS
113	3	NS	29	Honorer
114	3	PN	31	PNS
115	3	SN	32	Honorer
116	3	IJ	28	Honorer
117	3	SK	36	PNS
118	3	PR	39	PNS
119	3	RG	30	PNS
120	3	PA	35	Honorer
121	3	Z	49	PNS
122	3	RG	42	PNS



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

123	3	TM	38	Honorer
124	3	MR	29	PNS
125	3	DU	36	PNS
126	3	M	39	PNS
127	3	R	28	Honorer
128	3	HL	33	PNS
129	3	R	37	PNS
130	3	B	30	PNS
131	3	C	31	Honorer
132	3	Z	31	PNS
133	3	J	43	PNS
134	3	K	38	PNS
135	3	R	33	PNS
136	3	Y	35	PNS
137	3	TY	23	Honorer
138	3	NN	37	PNS
139	3	J	42	PNS
140	3	PD	31	PNS
141	3	AA	38	PNS
142	3	MT	49	PNS

No	RELIGIUSITAS																									Total	Kategori	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	79	Sedang
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	80	Sedang
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	94	Tinggi
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	84	Sedang
5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	61	Rendah
6	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	84	Sedang
7	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	81	Sedang
8	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	61	Rendah
9	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	93	Tinggi
10	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	68	Rendah
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	Sedang
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	Sedang
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	Tinggi
15	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	84	Sedang
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	Sedang
17	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	86	Sedang
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	Rendah
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	Rendah
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	Sedang
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	Sedang
22	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	72	Sedang

Pengaruh faktor-faktor ekonomi terhadap kreativitas mahasiswa		Kesimpulan	
23	3	3	Sedang
24	3	3	Tinggi
25	3	3	Sedang
26	4	4	Rendah
27	4	4	Rendah
28	4	3	Sedang
29	4	4	Sedang
30	4	4	Tinggi
31	3	3	Tinggi
32	4	4	Sedang
33	4	4	Sedang
34	2	3	Sedang
35	3	2	Tinggi
36	3	3	Sedang
37	3	2	Sedang
38	3	3	Sedang
39	3	3	Sedang
40	2	2	Rendah
41	3	3	Sedang
42	3	3	Sedang
43	3	3	Sedang
44	3	3	Sedang
45	3	3	Sedang
46	4	3	Sedang
47	3	3	Sedang
48	4	4	Sedang

75	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	59	Rendah
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	Rendah
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	Sedang
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	Sedang
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	Tinggi
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	Tinggi
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	Tinggi
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	Tinggi
83	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	73	Sedang
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	Sedang
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	Sedang
86	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	92	Tinggi
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	Sedang
88	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	83	Sedang
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Rendah
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	Sedang
91	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	82	Sedang
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	Tinggi
93	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	89	Sedang
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	Tinggi
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Sedang
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	Tinggi
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	Tinggi
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Sedang
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	Sedang
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	Rendah

101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	Sedang
102	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	95	Tinggi
103	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	92	Tinggi
104	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	87	Sedang
105	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	90	Sedang
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	Sedang
107	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	85	Sedang
108	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	99	Sedang	
109	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	86	Sedang		
110	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	94	Tinggi	
111	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92	Tinggi	
112	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92	Tinggi	
113	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	81	Sedang		
114	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	91	Sedang	
115	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78	Sedang		
116	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	76	Sedang			
117	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	74	Sedang		
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Rendah		
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	Sedang		
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	Sedang		
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	Sedang		
122	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	93	Tinggi		
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	Tinggi		
124	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	74	Sedang			
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	Tinggi		
126	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	83	Sedang		

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan S

127	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	67	Rendah
128	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	59	Rendah
129	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79	Sedang
130	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	77	Sedang
131	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	90	Sedang
132	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	61	Rendah
133	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	66	Rendah
134	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	98	Tinggi
135	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	89	Sedang
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	Sedang
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	Sedang
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	Tinggi
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Rendah
140	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	92	Tinggi
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	Sedang
142	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	56	Rendah

Barang mengutip sebagian atau seluruh sumber:

ipta Dilindungi Undang-Undang
Pengutipan hanya untuk keperluan
Pengutipan tidak merugikan dan
Barang mengumumkan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 12 Data mentah skala Konflik Interpersonal

No	KONFLIK INTERPERSONAL																									Total	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	81	Sedang
2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	81	Sedang
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Rendah	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	89	Sedang
5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	88	Sedang
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	Sedang
7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	Sedang
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	94	Tinggi
9	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	92	Tinggi
10	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	84	Sedang
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88	Sedang
12	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	91	Sedang
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	91	Sedang
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	Rendah
15	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	90	Sedang
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81	Sedang
17	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	91	Sedang
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	90	Sedang
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	Tinggi
20	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	3	83	Sedang
21	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	84	Sedang
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	Sedang

75	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	93	Tinggi
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	Tinggi
77	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83	Sedang
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	Sedang
79	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	Sedang
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	Sedang
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	Sedang
82	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	Sedang
83	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	88	Sedang
84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Rendah
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	Sedang
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	Tinggi
87	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	Tinggi
88	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	90	Sedang
89	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	91	Sedang
90	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95	Tinggi
91	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	Tinggi
92	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	Sedang
93	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	82	Sedang
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	Rendah
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	Tinggi
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	Sedang
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	Tinggi
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	Tinggi
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	Tinggi
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	Tinggi

Pengutipan tidak merugikan		Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian		Pengutipan hanya untuk keperluan akademik		Pengutipan hanya untuk keperluan akademik dan mengutip sebagian atau seluruh ipta Dilindungi Undang-Undang		Pengutipan hanya untuk keperluan akademik dan mengutip sebagian atau seluruh ipta dilindungi undang-undang	
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	2	2	3	3	3	3	3	3	3
103	3	2	3	3	3	3	2	3	3
104	3	2	3	3	2	2	2	3	3
105	3	2	2	2	2	2	3	3	3
106	3	2	2	2	2	2	3	3	3
107	3	2	2	3	3	2	3	3	3
108	2	3	2	3	3	2	3	3	2
109	2	3	2	2	2	2	2	2	2
110	2	1	2	2	3	3	2	3	2
111	4	4	3	4	4	4	3	4	4
112	4	4	3	4	4	4	2	3	4
113	3	3	3	3	2	3	3	2	3
114	4	4	3	4	4	4	3	4	4
115	4	3	3	4	4	4	3	4	4
116	3	3	3	3	2	2	2	3	3
117	4	2	2	3	4	3	2	3	3
118	4	4	4	4	3	4	4	4	4
119	3	3	3	4	3	3	3	3	3
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	3	4	4
122	4	4	3	4	4	3	3	3	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	3	3	3	3	4
125	4	4	4	4	4	4	3	4	4
126	3	4	3	3	4	4	3	4	4

127	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	83	Sedang	
128	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	95	Tinggi
129	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	89	Sedang
130	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	93	Tinggi
131	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	Sedang
132	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	Sedang
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	Sedang
134	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	81	Sedang
135	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	86	Sedang
136	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88	Sedang
137	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	84	Sedang
138	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81	Sedang
139	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93	Tinggi
140	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	84	Sedang
141	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88	Sedang
142	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	93	Tinggi

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Pengutipan hanya untuk keperluan akademik semata, pengutipan tanpa mendapat izin UIN Suska Riau menyebutkan sumber: Pengutipan tidak merugikan dan mengumumkan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 13 Data mentah skala Stres Kerja

No	STRES KERJA																										Total	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	88	Sedang
2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	88	Sedang
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	77	Rendah
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	86	Sedang
5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	93	Sedang	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	84	Sedang
7	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	84	Sedang
8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	96	Tinggi
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	Tinggi
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	Sedang
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	Sedang
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	Sedang
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	Rendah
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	Rendah
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	Sedang
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	Sedang
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	Sedang
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	Tinggi
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	Tinggi
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	Sedang
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	Sedang

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan S

		Pengembangan dan Pengelolaan Akademik																					
		Pengembangan dan Pengelolaan Akademik																					
		Pengembangan dan Pengelolaan Akademik																					
Soal	Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
127	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
129	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
130	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
131	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
133	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95

Pengembangan dan pengelolaan akademik di UIN Suska Riau dilakukan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pengembangan dan Pengelolaan Akademik. Pengembangan dan pengelolaan akademik meliputi pengembangan dan pengelolaan program studi, pengembangan dan pengelolaan penelitian dan pengabdian, pengembangan dan pengelolaan sumber daya akademik, pengembangan dan pengelolaan kinerja akademik, pengembangan dan pengelolaan kerjasama internasional, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan akademik, pengutipan hanya untuk keperluan akademik, pengutipan tidak merugikan, dan pengumuman dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 14 Hasil Pengolahan Data penelitian dengan SPPS

OUTPUT HASIL PENELITIAN

		Descriptives	
		Statistic	Std. Error
Religiusitas	Mean	80.73	.926
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	78.90 82.56
	5% Trimmed Mean	81.08	
	Median	82.41	
	Variance	121.838	
	Std. Deviation	11.038	
	Minimum	53	
	Maximum	99	
	Range	46	
	Interquartile Range	18	
	Skewness	-.426	.203
	Kurtosis	-.646	.404
Konflik Interpersonal	Mean	86.73	.445
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	85.85 87.61
	5% Trimmed Mean	86.84	
	Median	87.01	
	Variance	28.179	
	Std. Deviation	5.308	
	Minimum	74	
	Maximum	98	
	Range	24	
	Interquartile Range	8	
	Skewness	-.236	.203
	Kurtosis	-.607	.404
Stress kerja	Mean	87.13	.549
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	86.04 88.21
	5% Trimmed Mean	87.16	
	Median	87.52	
	Variance	42.818	
	Std. Deviation	6.544	
	Minimum	72	
	Maximum	100	
	Range	28	
	Interquartile Range	10	
	Skewness	-.165	.203
	Kurtosis	-.724	.404

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Religiusitas	.073	142	.065	.964	142	.001
Konflik	.059	142	.200 [*]	.982	142	.059
Interpersonal						
Stress kerja	.069	142	.090	.980	142	.033

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Konflik		
	Religiusitas	Interpersonal	Stress kerja
N	142	142	142
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	80.73	86.73	87.13
Std. Deviation	11.038	5.308	6.544
Most Extreme Differences			
Absolute	.073	.059	.069
Positive	.047	.046	.063
Negative	-.073	-.059	-.069
Test Statistic	.073	.059	.069
Asymp. Sig. (2-tailed)	.065 ^c	.200 ^{c,d}	.090 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Religiustas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
				Percent
Valid	Rendah	24	16.9	16.9
	Sedang	86	60.6	77.5
	Tinggi	32	22.5	100.0
	Total	142	100.0	100.0

Konflik Interpersonal

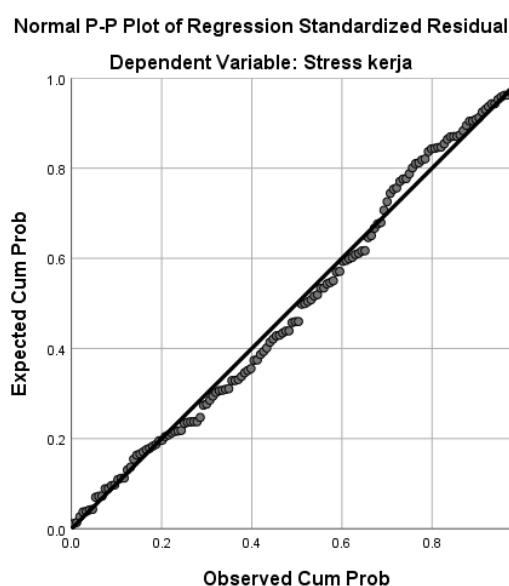
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
				Percent
Valid	Rendah	18	12.7	12.7
	Sedang	94	66.2	78.9
	Tinggi	30	21.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Stress kerja		Cumulative Percent	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	28	19.7	19.7	19.7
	Sedang	85	59.9	59.9	79.6
	Tinggi	29	20.4	20.4	100.0
	Total	142	100.0	100.0	



Coefficients^a

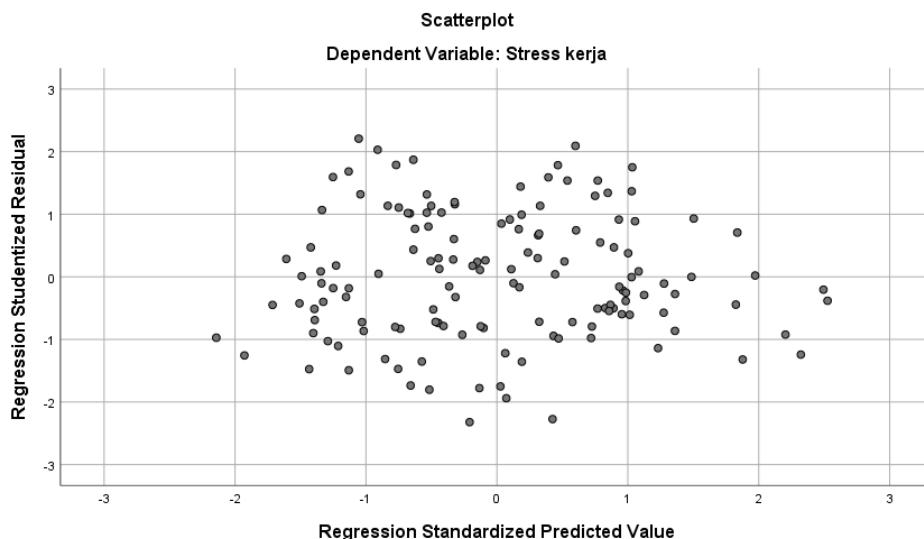
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	81.468	8.351			9.756	.000		
	Religiusitas	-.338	.037	-.571	-9.257	.000	.797	1.254	
	Konflik	.380	.076	.308	5.003	.000	.797	1.254	
	Interpersonal								

a. Dependent Variable: Stress kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.695	.690	3.642	1.632

a. Predictors: (Constant), Konflik Interpersonal, Religiusitas

b. Dependent Variable: Stress kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3495.471	2	1747.736	95.573	.000 ^b
	Residual	2541.893	139	18.287		
	Total	6037.365	141			

a. Dependent Variable: Stress kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Interpersonal, Religiusitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress kerja *	Between Groups	(Combined)	4955.817	109	45.466	1.345	.169
		Linearity	3037.733	1	3037.733	89.878	.000
		Deviation from Linearity	1918.083	108	17.760	.525	.992
	Within Groups		1081.548	32	33.798		
	Total		6037.365	141			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress kerja *	Between Groups	(Combined)	5026.120	110	45.692	1.401	.141
		Linearity	1928.272	1	1928.272	59.112	.000
		Deviation from Linearity	3097.848	109	28.421	.871	.704
	Within Groups		1011.244	31	32.621		
	Total		6037.365	141			

Correlations

		Religiusitas	Konflik Interpersonal	Stress kerja
Religiusitas	Pearson Correlation	1	-.450 **	-.709 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	142	142	142
Konflik Interpersonal	Pearson Correlation	-.450 **	1	.565 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	142	142	142
Stress kerja	Pearson Correlation	-.709 **	.565 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	142	142	142

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).