

PENERAPAN NILAI AL ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN (AIK) DALAM PENGENDALIAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X PARIAMAN

Nova Rita, Astrina Aulia*, Nurhaida

Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat
Jl. Penjernihan No. 3, Gunung Pangilun, Kota Padang, 25137

e-mail : astrinaaulia@gmail.com

Artikel Diterima: 18 Desember 2024, Direvisi: 24 Juli 2025, Diterbitkan: 13 Agustus 2025

ABSTRAK

Pendahuluan: Perawat merupakan salah satu tenaga kerja yang rentan terhadap stres kerja. Salah satu hal yang dapat membuat individu mengatasi permasalahan hidupnya adalah dengan nilai-nilai spiritual. AIK merupakan suatu falsafah yang diadaptasi oleh organisasi Muhammadiyah dan Aisyiyah. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penerapan Nilai-nilai AIK dalam Pengendalian Stres Kerja pada Perawat di RSUD Aisyiyah Pariaman. **Metode:** Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional*, sampel sebanyak 44 perawat. **Hasil:** Distribusi Frekuensi tingkat pendidikan perawat sebagian besar Sarjana (56,8%), jenis kelamin sebagian besar perempuan (61,4%), lama masa kerja sebagian besar lebih dari 10 tahun (68,2%), status perkawinan sebagian besar menikah (79,5%), persepsi penerapan AIK sebagian besar baik (65,9%), dan tingkat stres sebagian besar stres kerja ringan (56,8%). Terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan AIK dalam menurunkan stres kerja (p value = 0,026). **Diskusi:** Rumah sakit sudah baik dalam menerapkan nilai-nilai AIK untuk menurunkan stres kerja pada perawat, adanya komitmen organisasi yang memperhatikan kesejahteraan perawat dapat menjadi manajemen stres yang baik salah satunya adalah penerapan nilai-nilai spiritual.

Kata Kunci : AIK, perawat, rumah sakit, stres

ABSTRACT

Introduction: Nurses are one of the workers who are vulnerable to occupational stress. One of the things that can make individuals overcome their life problems is with spiritual values. AIK is a philosophy adapted by the Muhammadiyah and Aisyiyah community. **Objectives:** This research aims to determine the effect of the Implementation of AIK Values in Controlling Occupational stress in Nurses at Aisyiyah Pariaman Hospital. **Method:** This study is quantitative with a cross-sectional study design, the sample is 44 nurses. **Results:** The frequency of nurses' education level is mostly Bachelor degree (56.8%), gender is mostly female (61.4%), length of service is mostly more than 10 years (68.2%), marital status is mostly married (79.5%), perception of AIK implementation is mostly good (65.9%), and stress level is mostly light occupational stress (56.8%). There is a significant relationship between the implementation of AIK in reducing occupational stress (p value = 0.026). **Discussion:** The hospital was good at implementing AIK values to reduce occupational stress in nurses, the existence of an organizational commitment that pays attention to the welfare of nurses can be a good stress management, one of which is the application of spiritual values.

Keyword : AIK, hospital, nurses, occupational, stress

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu pemicu stres utama bagi pekerja, di Amerika, stres kerja meningkat secara progresif selama beberapa dekade terakhir karena sifat kompleks dari konsep stres kerja, definisi istilah stres masih belum dikenal dan pendekatan pengendaliannya belum memadai dalam menangani luasnya fenomena tersebut (Jacobs, 2019)

Stres kerja dinyatakan sebagai epidemi global karena dampak negatifnya terhadap ekonomi, kesehatan, dan masyarakat. Stres kerja telah dikaitkan dengan efek buruk pada kesehatan individu di tingkat psikologis (kesehatan emosional dan mental yang buruk) dan tingkat fisiologis (kesehatan fisik yang buruk). Selain itu, stres kerja juga menimbulkan gejala dan pembengkakan biaya organisasi, menyebabkan *turnover* karyawan, dan membahayakan keselamatan karyawan lain. Persepsi karyawan terhadap pengalaman kepemimpinan yang tidak efektif dapat menjadi pemicu stres kerja, sehingga perlu bagi organisasi untuk mengambil tindakan korektif dan menggunakan strategi intervensi untuk pengendalian stres kerja di dalam dan luar organisasi (Kazmi *et al.*, 2023).

Tempat kerja, beban kerja dan tekanan yang berat sering kali menimbulkan kelelahan dan stres bagi petugas kesehatan. *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2011 menyatakan bahwa beberapa negara di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, menghadapi peningkatan beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit dan masih terjadi kekurangan perawat. WHO menyatakan bahwa stres merupakan epidemi di seluruh dunia. Laporan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menyatakan bahwa stres kerja merupakan penyakit abad ke-20. Hingga 90% pelayanan medis di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan (Hidayati and Betria, 2022).

Kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi emosional dan kognitif yang

dilakukan seseorang terhadap hidupnya yang biasanya disebut kebahagiaan, kedamaian, makna, dan kepuasan hidup. Kesejahteraan subjektif merupakan analisis ilmiah tentang bagaimana orang mengevaluasi kehidupan mereka saat ini dan dalam jangka panjang. Penilaian ini mencakup bentuk penilaian reaksi emosional terhadap kejadian, suasana hati, dan kepuasan hidup (Juniarly and Hadjam, 2013).

Perawat merupakan tenaga kerja terbesar di institusi pelayanan kesehatan dan memiliki peran penting. Mereka berperan sebagai “garis depan” untuk melayani rumah sakit. Beberapa penelitian telah mengidentifikasi penyebab stres kerja pada perawat seperti beban kerja, kurangnya peralatan dalam merawat pasien, menghadapi kematian dari pasien, konflik peran dan rendahnya tingkat kerjasama dari pasien dan keluarganya (Dartey *et al.*, 2023). Selain itu, kekerasan di tempat kerja, upah yang buruk, dan kurangnya partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan juga merupakan stresor paling umum yang diidentifikasi oleh peneliti lain (Chatzigianni *et al.*, 2018).

Menjaga sisi spiritual seseorang dapat terhindar dari berbagai masalah kehidupan seperti stres. Menurut Hurrel (dalam Munandar, 2001) faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan menjadi lima kategori besar, faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan dan struktur dan organisasi. (Okta Yudra and dan Ahmad Hidayat, 2018)

Pertama, kategori faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik seperti kebisingan, panas, petir, getaran. Untuk tugas meliputi beban kerja, *shift* kerja, risiko dan bahaya. Kedua, peran individu dalam organisasi berarti setiap pekerja mempunyai sekumpulan tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada. Ketiga, pengembangan karier merupakan stresor potensial yang meliputi ketidakpastian pekerjaan, promosi jabatan

yang berlebihan atau kurangnya promosi jabatan. Keempat, hubungan kerja yang buruk terlihat dari rendahnya rasa percaya, rendahnya minat dalam menyelesaikan masalah organisasi. Sedangkan untuk yang kelima yaitu struktur dan organisasi, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi (Putranto, 2014).

Dalam nilai-nilai agama Islam disebutkan bahwa manusia diciptakan dalam bentuk sempurna yang memiliki potensi untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengatur kehidupan di muka bumi. Manusia diciptakan dalam kodrat aslinya (fitrah), cenderung kepada Tuhan, dan kebaikan serta kebenaran, atau yang lebih dikenal dengan istilah Religiusitas (Okta Yudra and dan Ahmad Hidayat, 2018).

Agama merupakan pedoman bagi manusia dalam menata kehidupannya dan menuntun manusia dari kondisi yang buruk yang dapat mempengaruhi kepribadiannya. Apabila manusia dapat menjadikan agama sebagai landasan hidup dan meyakinkannya, maka manusia tersebut akan memiliki energi positif dalam hidupnya, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, ketenangan batin, serta setiap jengkal hidupnya akan dianggap bermakna dan permasalahan hidup dapat diatasi dengan baik. Salah satu penyebab individu mudah terombang-ambing dalam keraguan dan kehilangan gairah hidup adalah nilai-nilai spiritual yang mulai ditinggalkan. Hal ini juga menjadi pemicu stres karena tidak adanya keyakinan dalam hidupnya (Annisa Imaniar Roosniawati and Muhammad Ilmi Hatta, 2022).

Al Islam dan Muhammadiyah (AIK) merupakan paham keagamaan yang dipelopori oleh Muhammadiyah dengan memadukan pendidikan Islam dan pendidikan umum yang memiliki nilai strategis terkait dengan perubahan sosial, dan pembangunan karakter. Dalam AIK, paham dan doktrin keagamaan Muhammadiyah diberikan kepada semua orang yang bekerja dan belajar di Lembaga

Muhammadiyah dan Aisyiyah (Setiawan, 2020).

Ada beberapa poin penting dalam paradigma Al-Islam dan Muhammadiyah dalam mengatur kehidupan manusia seperti: 1). Pemikiran keagamaan yang dikembangkan dalam pelatihan AIK bersifat teosentris (berfokus pada Tuhan) dimana agama berasal dari Tuhan dan dianggap sebagai pelayanan atau untuk Tuhan semata. Dalam pola pemahaman ini, agama memberikan lebih sedikit tuntutan kepada manusia. Teosentrisme memosisikan manusia hanya sebagai hamba Tuhan. 2) Pandangan tentang hakikat hidup sangat berpengaruh terhadap jalan hidup seseorang. Mereka yang menganut aliran mistisisme spiritual meyakini bahwa dunia ini sepenuhnya fana, bahwa dunia dan keinginan duniawi merupakan penghalang terhadap kebenaran dan karenanya keinginan terhadap dunia bukanlah hal yang utama dan berusaha meninggalkannya.

Nilai-nilai AIK yang relevan dalam menurunkan stres kerja, antara lain: 1) Tawakal (Berserah diri kepada Allah). Setelah melakukan upaya maksimal dalam pekerjaan, pekerja menenangkan hati dengan keyakinan bahwa hasil ada di tangan Allah (Arifin, 2020); 2) Ikhlas. Bekerja karena niat ibadah dan membantu sesama, bukan semata-mata karena tuntutan atau imbalan. Mencegah timbulnya kelelahan emosional (*burnout*) karena pekerjaan dipandang sebagai ladang amal (Handayani, 2020); 3) Sabar. Menghadapi tekanan kerja atau beban tugas berat dengan sikap tenang dan tabah (Suryaningsih, 2019); 4) Syukur. Mensyukuri kesempatan untuk bekerja dan membantu orang lain (Kurniawati, 2021); 5) Menjaga Silaturahmi dan Ukhuwah. Dukungan sosial dari lingkungan kerja dapat menurunkan stres; 6) Amar Ma'ruf Nahi Munkar. Mengurangi konflik dan menciptakan suasana kerja harmonis (Nurhayati, 2020); 7) Menjaga Kesehatan Jasmani dan Rohani. Keseimbangan fisik-mental membantu daya tahan terhadap stres (Widyawati, 2021).

Di sisi lain, aliran tasawuf yang berideologi asketis menyatakan bahwa untuk mencapai keunggulan hidup yang berfokus pada spiritual tidak berarti harus meninggalkan kebutuhan duniawi. Penguatan ketakwaan agama dalam etos kerja dan semangat kerja merupakan cerminan dan ekspresi diri sebagai pribadi terpilih demi kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat (Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2013).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai-nilai Islam dan Muhammadiyah (AIK) dalam pengendalian stres kerja pada perawat di RS Aisyiyah Pariaman.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Juli 2024 terhadap Perawat di RSUD Aisyiyah Pariaman. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 44 responden, sampel diambil dengan metode *Total Sampling*. Variabel terdiri dari variabel bebas (Nilai AIK) dengan variabel terikat yaitu Stres Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner faktor individu (umur, lama masa kerja, status perkawinan, tingkat pendidikan), dan menyebarkan kuesioner penerapan aspek/Nilai AIK (Pemikiran Beragama, Tuhan, Nabi, Manusia Utama, Pandangan Hidup). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan kajian literatur tentang nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) yang relevan dengan profesi perawat, khususnya dalam upaya penurunan stres kerja yang mengacu pada prinsip-prinsip AIK. Kuesioner telah diuji validitasnya dengan nilai 0,87 dan Stres Kerja dengan menggunakan kuesioner dari Permenaker No. 5 Tahun 2018. Analisis data menggunakan *software* SPSS 24.0 dengan pengujian bivariat menggunakan uji *Chi square* dengan nilai signifikansi 0,05.

HASIL

1. Analisis Univariat

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Status Pendidikan Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman

Status Pendidikan	f	%
S1	18	40,9
DIII	26	59,1
Total	44	100,0

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berpendidikan Diploma 3 sebanyak 26 orang (59,1%).

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	17	38,6
Perempuan	27	61,4
Total	44	100,0

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (61,4%).

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman

Masa Kerja	f	%
≥10 tahun	30	68,2
<10 tahun	14	31,8
Total	44	100,0

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden masa kerjanya yaitu ≥10 tahun sebanyak 30 orang (68,2%).

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman

Status Pernikahan	f	%
Lajang	9	20,5
Menikah/cerai	35	77,3
Cerai	1	2,3
Total	44	100,0

Berdasarkan Tabel 4, sebagian besar responden dengan status pernikahan menikah sebanyak 35 orang (77,3%).

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Implementasi AIK Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman

Implementasi AIK	f	%
Baik	29	65,9
Sedang	12	27,3
Rendah	3	6,8
Total	44	100,0

Berdasarkan Tabel 5, sebagian besar implementasi AIK oleh perawat yaitu baik sebanyak 29 orang (65,9%).

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman

Stres kerja	f	%
Normal	25	56,8
Sedang	12	27,3
Tinggi	7	15,9
Total	44	100,0

Berdasarkan Tabel 6, sebagian besar responden memiliki stres kerja dengan kategori normal sebanyak 25 orang (56,8%).

2. Analisis Bivariat

Tabel 7

Hubungan Karakteristik Demografi dan Penerapan AIK dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman

Variabel	Stres Ringan		Stres Sedang		Stres Berat		P value
	f	%	f	%	f	%	
Pendidikan							
S1	16	36,4	2	4,5	0	0,0	0,001*
DIII	9	20,5	10	22,7	7	15,9	
Jenis kelamin							
Laki-laki	16	36,4	1	2,3	0	0,0	0,000*
Perempuan	9	20,5	11	25,0	7	15,9	
Masa Kerja							
≥ 10 tahun	23	52,3	6	13,6	1	2,3	0,000*
< 10 tahun	2	4,5	6	3,6	6	13,6	
Status pernikahan							
Lajang	3	6,8	3	6,8	3	6,8	0,178
Menikah	22	50,0	8	18,2	4	9,1	
Cerai	0	0,0	1	2,3	0	0,0	
Implementasi AIK							
Baik	20	45,5	7	15,9	2	4,5	0,026*
Sedang	4	9,11	5	11,4	3	6,82	
Rendah	1	2,3	2	0,0	2	4,5	

Ket : * (signifikan)

Berdasarkan Tabel 2, responden berpendidikan sarjana dengan kondisi stres normal lebih banyak (36,4%) dibandingkan dengan responden berpendidikan D3 (20,5%). Berdasarkan analisis statistik uji *Chi-square*, terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,001$, artinya

semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut dalam mengelola stres.

Responden laki-laki dengan kondisi stres normal lebih banyak (36,4%) dibandingkan dengan responden perempuan (20,5%). Berdasarkan analisis statistik uji *Chi-square*, terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan

stres kerja dengan nilai $p = 0,000$, artinya laki-laki lebih mudah dalam mengelola stres dibandingkan dengan perempuan.

Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dengan kondisi stres normal lebih banyak (52,3%) dibandingkan dengan kurang dari 10 tahun (4,51%). Berdasarkan analisis statistik uji *Chi-square*, terdapat hubungan yang signifikan antara lama masa kerja dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,000$, artinya semakin lama masa kerja, maka individu akan semakin mudah dalam mengelola stres.

Responden yang berstatus lajang dengan kondisi stres normal lebih sedikit (6,8%) dibandingkan dengan responden yang berstatus menikah (50,0%). Berdasarkan analisis statistik uji *Chi-square*, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,178$.

Responden dengan persepsi baik terhadap penerapan AIK dengan kondisi stres normal lebih banyak (45,5%) dibandingkan dengan responden dengan penerapan AIK sedang (9,11%) dan rendah (2,3%). Berdasarkan analisis statistik uji *Chi-square*, terdapat hubungan yang signifikan antara lama masa kerja dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,026$, artinya organisasi yang menerapkan nilai-nilai AIK dengan baik dapat menghindarkan pekerjaannya dari stres kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja. Stres yang dialami perawat dengan jenjang pendidikan S1 pada level normal lebih banyak dibandingkan dengan perawat dengan jenjang pendidikan D3. Hal ini dikarenakan pola pikir seseorang bersifat linier terhadap jenjang pendidikannya. Jenjang pendidikan yang tinggi membuat seseorang dapat mengendalikan berbagai cara dan pengalaman dalam menghadapi masalah termasuk stres.

Penelitian ini sejalan dengan Suci pada tahun 2018 bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja. Pendidikan merupakan salah satu jenjang kegiatan kelembagaan seperti sekolah yang digunakan untuk meningkatkan pertumbuhan manusia dari pengetahuan, kegiatan dan rutinitas. Kemudian semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin menguasai metode pemecahan masalah termasuk berpikir secara alamiah dalam mengendalikan suatu informasi baru. Jenjang pendidikan yang tinggi dari seorang individu akan memudahkannya dalam mengelola stres karena penguasaan informasi yang baik. Tingkat pendidikan seseorang yang tinggi cenderung membuat orang tersebut lebih mudah menerima perubahan yang baik, sedangkan seseorang yang tidak memiliki pendidikan yang tinggi cenderung bersifat introvert dan sulit menerima perubahan perilaku (Nurul et al., 2023).

Kualifikasi pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan seseorang karena menambah keterampilan yang dibutuhkan untuk dapat bersaing dalam dunia kerja. Orang dengan tingkat pendidikan yang rendah cenderung tidak dapat memanfaatkan peluang dalam dunia kerja karena keterbatasan keterampilan. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi hal tersebut, organisasi dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pekerja guna menutupi kesenjangan pada jenjang pendidikannya. Pendidikan memiliki kelebihan yaitu relatif stabil sepanjang hayat dan berkaitan erat dengan berbagai kondisi kesehatan. Selain itu, kualifikasi pendidikan berdampak pada kualifikasi kebutuhan tenaga kerja agar dapat bersaing dengan organisasi lain dengan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki oleh pekerja (Lunau et al., 2015).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Perawat laki-laki dalam kondisi stres kerja normal lebih banyak dibandingkan perawat

perempuan. Hal ini terjadi karena wanita cenderung lebih banyak berpikir daripada pria. Wanita sering kali memikirkan sesuatu secara berlebihan yang membuat mereka rentan terhadap stres. Sementara pria memiliki tipe yang lebih mengutamakan logika daripada perasaan dalam mengambil keputusan (Universitas Gadjah Mada, 2020).

Penelitian ini sejalan dengan Awalia pada tahun 2021 bahwa dalam penelitian tersebut wanita mengalami lebih banyak stres daripada wanita dewasa. Seseorang dengan kepribadian maskulin lebih mampu menghadapi stresor yang datang tanpa perasaan emosional yang berlebihan dan dengan tingkat kecemasan yang lebih rendah dibandingkan dengan seseorang dengan kepribadian yang lebih feminin (Awalia, Medyati and Giay, 2021).

Perbedaan pria dan wanita dalam paparan stres psikososial di tempat kerja terkait dengan faktor biologis atau fisiologis (jenis kelamin) dan sosial (gender). Namun, perbedaan antara pria dan wanita dalam pentingnya dukungan sosial di tempat kerja terhadap tingkat stres terkait dengan keunggulan wanita dalam empati dan kemampuan mengenali emosi orang lain. Tinjauan bukti penelitian multidisiplin menyimpulkan bahwa tekanan selektif secara historis telah membentuk anatomi, fisiologi, dan neurobiologi wanita untuk memfasilitasi perilaku pengasuhan dan penyesuaian emosional, dan kapasitas mereka untuk perilaku prososial dan kooperatif (Padkapayeva *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara lama masa kerja dengan stres kerja. Perawat yang bekerja lebih lama (≥ 10 tahun) lebih banyak berada dalam kondisi stres normal dibandingkan perawat dengan masa kerja baru (< 10 tahun). Hal ini terjadi karena individu dengan masa kerja lama sudah memahami tentang tugas pekerjaannya, memiliki lebih banyak pengalaman dan lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan di tempat kerja. Berbeda dengan masa kerja baru, hal ini dikarenakan perawat baru

masih kurang pengalaman dalam menghadapi, mengatasi, dan memecahkan masalah di tempat kerja sehingga tidak dapat mengelola stres dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan Manabung tahun 2018 bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lama masa kerja dengan stres kerja. Lama masa kerja memiliki pengaruh dalam memicu stres kerja. Hal ini dikarenakan pekerja dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dihadapi di tempat kerja, juga lebih memahami pekerjaannya, pengalaman dan pemahaman tersebut akan membantu dalam mengatasi permasalahan dalam upaya pencegahan dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang baru. Masa kerja yang baru cenderung masih memerlukan penyesuaian antara individu dengan lingkungan kerja dan risiko apa saja yang dapat terjadi di tempat kerja (Manabung, Suoth and Warouw, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara status perkawinan dengan stres kerja dengan kecenderungan perawat yang masih lajang lebih sedikit dalam kondisi stres normal dibandingkan dengan perawat yang sudah menikah. Hal ini dapat terjadi sebab, individu lajang tidak mendapatkan dukungan sosial dalam kehidupan pribadinya karena tidak memiliki pasangan dan anak sebagai penanggulangan stres. Hal ini berbeda dengan perawat yang sudah menikah, mereka memiliki orang di rumah, yaitu keluarga, untuk berbagi keluh kesah. Kehadiran pasangan dan anak dapat membuat kehidupan individu menjadi lebih bahagia (Sinta and Dwiyantri, 2023).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Budiarti tahun 2022 yang menunjukkan bahwa proporsi pekerja lajang dengan tingkat stres rendah jauh lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang sudah menikah. (Andini Budiarti & Christia Sera, 2022). Berdasarkan penelitian lain, rata-rata pria lajang lebih mudah stres dibandingkan pria yang sudah

menikah. Temuan dari berbagai penelitian lain juga mengungkapkan hal yang sama karena tidak seperti orang lajang, orang yang sudah menikah mendapatkan dukungan sosial dari pasangannya, yang diakui sebagai sumber terpenting untuk mengatasi stresor (Gayen and Lakhotia, 2021).

Peneliti lain telah meneliti hubungan antara stres kerja dengan status perkawinan, menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat kesehatan psikologis yang lebih tinggi memiliki hubungan yang lebih baik dengan pasangannya dan hal ini berdampak positif pada kehidupan pribadi mereka. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua komponen dasar kehidupan individu dan masing-masing saling memengaruhi. Dampak ini akan lebih bermanfaat bagi individu yang bekerja di industri jasa (Adib-Hajbaghery, Lotfi and Hosseini, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan nilai AIKA dengan stres kerja dengan kecenderungan Perawat yang menerapkan nilai AIKA cenderung berada pada fase normal untuk kategori stres. Spiritualitas diartikan sebagai kesadaran akan hubungan dengan semua ciptaan, penghargaan terhadap kehadiran, dan tujuan yang mencakup rasa makna. Peningkatan nilai-nilai spiritual seperti meditasi dapat mendukung peningkatan kesehatan mental. Penyembuhan melalui nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari dapat menghilangkan energi negatif dari stres (Freeman *et al.*, 2020).

Penelitian ini sejalan dengan Caniago *et al.* (2020) yang meneliti bagaimana kecerdasan spiritual dapat mencegah stres kerja (Niza *et al.*, 2020). Organisasi yang menekankan nilai-nilai spiritual memiliki peran dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan (Malone and Lewis, 2023). Spiritualitas di tempat kerja membawa keharmonisan dalam kehidupan sehari-hari karyawan dan sebagai hasilnya meningkatkan produktivitas karena

karyawan yang merasa tempat kerjanya memberikan dukungan spiritual cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa puas. Semakin spiritual lingkungan kerja, semakin positif kondisi lingkungan kerja. Hal ini pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja, keterlibatan kerja, keuntungan yang lebih tinggi, komitmen organisasi, dan kesuksesan (Abdul Jabbar dan Muhammad Zakiy, 2019).

Sebuah organisasi dengan tata kelola dan budaya Islam mengharuskan semua kegiatan dan tindakan didasarkan pada ajaran Islam dalam semua pilar organisasi, seperti pengelolaan kesehatan organisasi dan stres karyawan di tempat kerja (Aini *et al.*, 2023). Sebuah penelitian untuk melihat hubungan antara ajaran Islam dan manajemen stres menekankan filosofi bahwa manusia adalah khalifah Allah atau wakil Tuhan di dunia. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk memiliki sifat-sifat keimanan dan kemampuan yang baik. Salah satunya dalam mengelola dan mengatasi stres (Siti, 2024).

Al-Islam Kemuhammadiyah (AIK) merupakan landasan moral, spiritual, dan sosial yang dapat menjadi panduan perilaku profesional perawat (Arifin, 2020). Dalam konteks pekerjaan yang memiliki tingkat tekanan tinggi seperti keperawatan, nilai-nilai AIK berperan penting dalam mencegah dan mengelola stres kerja melalui penguatan aspek keimanan, ketenangan batin, dan hubungan sosial yang harmonis (Suryaningsih & Puspitasari, 2019). AIK menekankan hubungan yang erat dengan Allah SWT melalui nilai tawakal, ikhlas, dan sabar. Perawat yang menanamkan tawakal akan memandang setiap tugas sebagai amanah, mengerjakannya secara optimal, lalu menyerahkan hasilnya kepada Allah (QS. Ali Imran: 159).

Sikap ikhlas mendorong perawat untuk bekerja dengan niat ibadah, sehingga tekanan kerja dipersepsikan sebagai bagian dari ladang pahala. Kesabaran membantu perawat tetap tenang menghadapi situasi

sulit, seperti pasien kritis atau keluarga pasien yang emosional. Secara psikologis, ketiga nilai ini dapat menurunkan respon stres dengan meningkatkan kontrol diri dan resiliensi emosional (Kurniawati, 2021).

Rasa syukur, sebagaimana ditegaskan dalam QS. Ibrahim: 7, membantu perawat mengubah persepsi terhadap pekerjaan dari “beban” menjadi “kesempatan berbuat baik”. Penelitian Handayani et al. (2020) menunjukkan bahwa rasa syukur berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, yang pada gilirannya menurunkan risiko burnout. Sikap ini mendorong individu fokus pada hal-hal positif, sehingga tekanan kerja tidak mudah memicu stres berlebihan (Handayani, 2020).

Nilai ukhuwah (persaudaraan) dalam AIK(A) mendorong perawat untuk menjaga silaturahmi, bekerja sama, dan saling memberi dukungan di lingkungan kerja. Hubungan interpersonal yang baik dapat menjadi *buffer* terhadap stres, sebagaimana dukungan sosial terbukti menurunkan tingkat stres kerja pada tenaga kesehatan (Nurhayati, 2020). AIK menempatkan ukhuwah sebagai bagian integral dari amar ma’ruf nahi munkar—menciptakan lingkungan kerja yang saling mengingatkan dalam kebaikan (Nurhaliza, 2019).

Penerapan amar ma’ruf nahi munkar di lingkungan rumah sakit membantu membangun budaya kerja yang positif, etis, dan saling menghargai (Fahmi, 2017). Lingkungan yang minim konflik interpersonal akan mengurangi pemicu stres kerja. Prinsip ini juga sejalan dengan kode etik profesi perawat yang menuntut integritas, tanggung jawab, dan kejujuran dalam pelayanan. AIK menekankan keseimbangan antara kesehatan fisik dan rohani (Puspitasari, dkk, 2024).

Perawat yang menjaga kebersihan, kesehatan tubuh, serta meluangkan waktu untuk ibadah dan dzikir akan memiliki daya tahan lebih baik terhadap stres (Bunyamin, 2021). *World Health Organization* (2020) menegaskan bahwa gaya hidup sehat, termasuk aktivitas fisik dan manajemen

spiritual, berkontribusi pada pengendalian stres kerja (WHO, 2020).

Implementasi AIK tidak berdiri sendiri, tetapi dapat diintegrasikan dengan strategi manajemen stres berbasis *evidence-based practice*, seperti relaksasi pernapasan, manajemen waktu, dan pelatihan komunikasi terapeutik (Bahjah, 2023). Perawat yang menginternalisasi nilai-nilai AIK akan lebih mudah menerapkan strategi ini dengan perspektif positif, sehingga pencegahan stres menjadi lebih efektif dan berkelanjutan (Zulkahfi, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin, lama masa kerja, dan penerapan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) memiliki hubungan signifikan dengan tingkat stres kerja perawat. Perawat dengan pendidikan sarjana, berjenis kelamin laki-laki, memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, serta bekerja di lingkungan dengan penerapan AIK yang baik cenderung memiliki kondisi stres kerja normal.

Sementara itu, status pernikahan tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor individu dan faktor organisasi, termasuk penerapan AIK, berperan penting dalam pencegahan stres kerja.

Saran

Penelitian ini menyarankan agar organisasi pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit perlu memperkuat penerapan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) melalui pelatihan rutin, pengajian, dan pembinaan etika profesi. Hal ini terbukti dapat membantu perawat mengelola stres kerja secara lebih efektif. Manajemen rumah sakit juga dapat memberikan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan, karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi

berhubungan dengan kemampuan mengelola stres yang lebih baik.

Perawat dengan masa kerja lebih lama dapat berperan sebagai mentor bagi perawat baru, untuk berbagi strategi manajemen stres dan adaptasi di lingkungan kerja. Mengingat perbedaan kemampuan pengelolaan stres antara laki-laki dan perempuan, manajemen dapat merancang program dukungan psikologis yang mempertimbangkan kebutuhan spesifik gender. Rumah sakit juga dapat melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat stres kerja perawat, agar intervensi pencegahan dapat dilakukan lebih dini.

KEPUSTAKAAN

- Abdul Jabbar dan Muhammad Zakiy, M. (2019) *Pengaruh Stres Kerja Karyawan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah.
- Adib-Hajbaghery, M., Lotfi, M.S. and Hosseini, F.S. (2021) 'The effect of occupational stress on marital satisfaction and mental health in Iranian nurses', *Work*, 68(3), pp. 771–778. Available at: <https://doi.org/10.3233/WOR-203410>.
- Aini, Q. *et al.* (2023) 'Spiritual intelligence, spiritual health and occupational stress in Islamic organisations', *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 79(1). Available at: <https://doi.org/10.4102/hts.v79i1.8228>.
- Annisa Imaniar Roosniawati and Muhammad Ilmi Hatta (2022) 'Pengaruh Religiusitas terhadap Tingkat Stres Masyarakat pada Masa Pandemi COVID-19', *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.930>.
- Arifin, M. (2020). Konsep Tawakal dalam Islam dan Implementasinya dalam Kehidupan Sehari-hari. *Jurnal Studi Islam*, 8(2), 115–124.
- Awalia, M.J., Medyati, N. and Giay, Z. (2021) 'Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom', *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* [Preprint]. Available at: <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>.
- Bahjah, D. (2023). Integrasi Al-Islam Kemuhammadiyah Dalam Kurikulum Program Studi Pendidikan Dokter FKIK Universitas Muhammadiyah Makassar (*Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*).
- Bunyamin, A. (2021). Mengelola stres dengan pendekatan islami dan psikologis. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 145-159.
- Chatzigianni, D. *et al.* (2018) 'Occupational stress experienced by nurses working in a Greek Regional Hospital: A cross-sectional study', *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(6), pp. 450–457. Available at: https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNM R_120_17.
- Dartey, A.F. *et al.* (2023) 'Occupational Stress and Its Effects on Nurses at a Health Facility in Ho Municipality, Ghana', *SAGE Open Nursing*, 9. Available at: <https://doi.org/10.1177/23779608231186044>.
- Fahmi, A. (2017). Implementasi Nilai-Nilai Kerukunan Umat Beragama Dalam

- Masyarakat (Studi Kasus pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Putera Bahagia Kota Cirebon Tahun 2017) (Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati).
- Freeman, R.C. *et al.* (2020) 'Promoting Spiritual Healing by Stress Reduction Through Meditation for Employees at a Veterans Hospital: A CDC Framework-Based Program Evaluation', *Workplace Health and Safety*, 68(4), pp. 161–170. Available at: <https://doi.org/10.1177/2165079919874795>.
- Gayen, M. and Lakhota, C. (2021) 'A study on influence of marital status on occupational stress among private bank employees'. Available at: <https://doi.org/10.25215/0901.131>.
- Handayani, S., *et al.* (2020). Pengaruh Rasa Syukur terhadap Kesejahteraan Psikologis Perawat. *Jurnal Psikologi Islami*, 12(1), 25–33.
- Hidayati, N. and Betria, I. (2022) 'PERAN RELIGIUSITAS DALAM MEMODERASI TINGKAT WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERA PADA TENAGA KESEHATAN RS SURYA INSANI RIAU', *Menara Ekonomi*, 3(1), pp. 58–65.
- Jacobs, C.M. (2019) 'Ineffective-Leader-Induced Occupational Stress', *SAGE Open*, 9(2). Available at: <https://doi.org/10.1177/2158244019855858>.
- Juniarly, A. and Hadjam, M.N.R. (2013) 'Peran Koping Religius Dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Stres Pada Anggota Bintara Polisi Di Polres Kebumen', *Psikologika*, 1, pp. 5–16.
- Kazmi, S.S.H. *et al.* (2023) 'Occupational Stress Among Middle-Aged Professionals in India', *Annals of Neurosciences* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1177/09727531231184299>.
- Kurniawati, D. (2021). Makna Sabar dalam Perspektif Perawat Muslim. *Jurnal Kesehatan Islam*, 6(2), 101–110.
- Lunau, T. *et al.* (2015) 'The association between education and work stress: Does the policy context matter?', *PLoS ONE*, 10(3). Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121573>.
- Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah (2013) *Pedoman Pendidikan AIK*. Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Malone, S. and Lewis, R.K. (2023) 'Compassion Fatigue and Spiritual Leaders: A Pilot Study', *Journal of Pastoral Care and Counseling*, 77(1), pp. 64–72. Available at: <https://doi.org/10.1177/1542305021126099>.
- Manabung, A.R., Suoth, L.F. and Warouw, F. (2018) *Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung*, *Jurnal KESMAS*.
- Niza, I. *et al.* (2020) 'Stres Kerja Ditinjau Dari Kecerdasan Spiritual Pada Perawat', *Jurnal Psycho Idea*, 18(1).
- Nurhaliza, L. (2019). Konsep Amar Ma'ruf Nahi Munkar Perspektif KH Hasyim Asy'ari Di Indonesia (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Nurhayati, T. (2020). Silaturahmi sebagai Media Mengurangi Stres Kerja. *Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 5(1), 87–95.

- Nurul, S. *et al.* (2023) 'Hubungan Pendidikan dengan Stres Kerja Pada Sopir AKAP (Antar Kota Antar Propinsi) di Pt. Borlindo Mandiri Jaya', *Window of Public Health Journal* [Preprint].
- Okta Yudra, F. and dan Ahmad Hidayat, F. (2018) *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja Pada Anggota Brimob Polda Riau*.
- Padkapayeva, K. *et al.* (2018) 'Gender/sex differences in the relationship between psychosocial work exposures and work and life stress', *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), pp. 416–425. Available at: <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy014>.
- Puspitasari, L., Ridho, M. N., Indana, N., Rama, B., & Patta, N. F. J. (2024). Al-Islam Dan Kemuhammadiyaaan Sebagai Dasar Karakter Pendidikan Keagamaan. *Jurnal Riset Evaluasi Pendidikan*, 1(4), 270-284.
- Putranto, C. (2014) 'Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa', *Journal of Social and Industrial Psychology* [Preprint]. Available at: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>.
- Setiawan, I. (2020) 'Pembelajaran Al-Islam Dan Kemuhammadiyah Yang Menggembirakan', *Prosiding Seminar Nasional Al-Islam dan Kemuhammadiyah* [Preprint].
- Sinta, L.E. and Dwiyantri, E. (2023) 'Relationship between Marital Status and Mental Workload with Work Stress for Work From Home Workers', *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(2), pp. 185–193. Available at: <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i2.2023.185-193>.
- Siti, M. (2024). Metode Dzikir Tarekat Naqsyabandiyah dalam Mengatasi Stress di Pondok Pesantren Miftahul Huda 1041 Desa Pasuruan Kecamatan Penengahan (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Universitas Gadjah Mada (2020) *Pakar Kejiwaan UGM Jelaskan Mengapa Wanita Rentan Stres*. Available at: <https://ugm.ac.id/id/berita/19396-pakar-kejiwaan-ugm-jelaskan-mengapa-wanita-rentan-stress/#:~:text=Secara%20umum%2C%20wanita%20tidak%20begitu,yang%20membuatnya%20rentan%20mengalami%20stres.> (Accessed: 14 August 2024).
- Widyawati, R. (2021). Implementasi Amar Ma'ruf Nahi Munkar dalam Etika Profesi Kesehatan. *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(2), 77–88.
- Zulkahfi, Z. (2022). Pembelajaran Al-Islam dan implikasinya pada pelayanan kesehatan di Stikes Yarsi Mataram (Doctoral dissertation, UIN Mataram).