



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 2850-2865

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Pendeta BNKP di Kota Medan

Mailisi Putri Sarumaha^{1✉}, Karina Meriem Beru Brahmana²

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia

Email : mailisi.sarumaha@student.uhn.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen pelayanan kerja pada Pendeta BNKP di Kota Medan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pendeta Jemaat dan Pendeta fungsional Resort 42 dan Resort 43. Total populasi pendeta di kota medan adalah 50 orang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Komitmen kerja memiliki R Square = 0,080. Dari hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,080% (8%) terhadap komitmen kerja pada Pendeta BNKP di kota Medan, sedangkan sisanya (92%) dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar dari variabel Stres Kerja.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Komitmen, Kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress on work service commitment to BNKP Pastors in Medan City. This research method is quantitative research. The population in this study were Pastors of the Congregation and Functional Pastors of Resort 42 and Resort 43. The total population of pastors in the city of Medan is 50 people. The sampling technique in this study is total sampling. Total sampling is a sampling technique where the number of samples is equal to the population. The reason for taking total sampling is because the total population is less than 100. So the number of samples in this study is 50 people. The data collection technique used to obtain data in this study is to use a psychological scale. The results of data analysis show that work stress and work commitment have $R^2 = 0.080$. From these results it can be interpreted that work stress has a positive effect of 0.080% (8%) on work commitment to BNKP Pastors in Medan city, while the rest (92%) is influenced by other factors outside of the Job Stress variable.

Keywords: *Work Stress, Commitment, Work*

PENDAHULUAN

Gereja BNKP merupakan Gereja etnis Nias, nama BNKP singkatan Banua Niha Keriso Protestan bermakna sebagai berikut : Banua, adalah diambil dari terjemahan dua kata dalam bahasa Nias yaitu ; kampung dan langit, BNKP bermakna persekutuan orang-orang percaya kepada Yesus Kristus melalui kuat kuasa Roh Kudus. Niha artinya, manusia dalam arti orang percaya kepada Kristus (White & Crandall, 2022). Keriso berarti kristus, yang adalah kepada gereja dan Protestan dimaksudkan sebagai sikap Gereja BNKP yang menyatakan posisinya sebagai Gereja reformasi yang injil, serta menyaksikan kesinambungan hubungan persekutuannya dengan jemaat mula-mula Dalam membentuk dan membangun Gereja diperlukan administrasi Gereja (Jenkins et al., 2021).

Gereja BNKP memiliki 59 wilayah Resort 1090 jemaat, dengan jumlah warga mencapai 429.000 jiwa yang dilayani oleh 538 pendeta, (Laporan BPHMS tahun 2015). Pelayanan BNKP tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dan berpusat di Gunung sitoli. Pelayanan gereja BNKP 80% berada di wilayah pedesaan, dan 20% berada di kota-kota besar Indonesia, seperti Medan, Padang, Pekanbaru, Batam, Jakarta, Bandung, Surabaya dan kota-kota kecil lainnya.

Dalam peraturan BNKP dijelaskan bahwa penanggungjawab program pelayanan di jemaat adalah Pendeta. Sebagai seorang Pendeta memiliki tanggung jawab yang besar untuk membantu meningkatkan pertumbuhan kerohanian serta memelihara perkembangan kerohanian jemaatnya melalui tugas pengembalaannya mencakup perlawatan anggota jemaat, melayani yang sakit, menguatkan anggota jemaat dan bertanggung jawab memperhatikan anggotanya dengan rajin. Kualitas pelayanan sangat

ditentukan oleh panggilan, hubungan personal dengan Tuhan dan integritas sebagai wujud iman yang sungguh-sungguh di dalam Tuhan (Cricenti et al., 2022).

Dalam era sekarang disebut era globalisasi, era milenial dan industri digital karena semakin berkembang pesat. Dunia berada dalam era keterbukaan dan kecepatan informasi. Perubahan ini serba cepat, dinamis dan kompleks. Hal ini tidak hanya berdampak dilingkungan bisnis tetapi juga dilingkungan social dan keagamaan yakni Gereja. Kondisi ini mendorong semakin beragamnya kebutuhan warga jemaat, berbagai tuntutan dan ekspektasi pelayanan seturut dengan perkembangan zaman (Agustina, 2018).

Warga jemaat yang semakin banyak, informasi semakin terbuka, pergumulan ditengah-tengah jemaat semakin kompleks tentu saja sejalan dengan kecenderungan kebutuhan pelayanan warga jemaat yang berubah ke hal-hal yang lebih praktis ini adalah alasan mengapa gereja mesti mengobarkan terus semangat panggilannya dan mengukur efisiensi dan efektivitas tugas pelayanannya di tengah-tengah dunia. Uraian ini menengaskan bahwa para pelayanlah yang paling bertanggungjawab untuk mewujudkan visi dan misi BNKP yang melayani dan menjadi berkat ditengah-tengah dunia (Situngkir, 2018).

Pendeta merupakan profesi pelayanan dan telah dipilih dan ditetapkan, bagi sebagian besar warga gereja pendeta adalah pelayan utama karena fungsinya sebagai seorang pemimpin dan diyakini memiliki kadar spiritualitas yang tinggi dan berperilaku yang suci dan bersih. Abineno (dalam Yani, 2021) mengatakan bahwa, Jabatan Pendeta adalah jabatan khusus berdiri dan berhadap-hadapan dengan jemaat dalam melaksanakan pemberitaan Firman Tuhan dan Sakramen. Sedangkan menurut Martin Luther mengatakan bahwa Pendeta merupakan jabatan pusat dalam gereja, sebagai utusan dan saksi Allah di dunia untuk melayani orang lain.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati dan tekad demi mencapai tujuan, sekalipun ia belum mendapat hasil. Berjerih payah dan berkorban demi menyelesaikan tujuannya sekalipun semua orang meninggalkannya. Menurut Glikcman (dalam Nurcahyani & Prastuti, 2021) komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan seseorang mau berbuat dalam upaya tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Otoriteit Dachi & Delipiter Lase (2020) dengan metode penelitian kualitatif-deskriptif, terdapat 24 pendeta yang memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanannya sebagaimana diatur peraturan BNKP No. 07/BPMS-BNKP/2008, yakni pertama, tercapainya program pelayanan di jemaat

yang sedang ia pimpin dan layani. Kedua, kemajuan jemaat baik dalam perkembangan iman, persekutuan maupun partisipasi dalam masyarakat. Ketiga, suksesnya pembenahan sarana dan prasarana dalam kegiatan pelayanan di jemaat. Keempat, suksesnya pengelolaan organisasi dan administrasi di Jemaat. Kelima, adanya berbagai terobosan baru atau inovasi yang dilakukan dalam pembinaan anggota jemaat, dan keenam, kemampuan pendeta membina hubungan dengan sesama pelayan dan anggota Jemaat (Anggana & Pedhu, 2021).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data wawancara sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dimana pendeta berinisial A memiliki komitmen kerja dalam kategori tinggi sebagaimana yang dimaksud dalam penelitian terdahulu bahwa pendeta yang memiliki komitmen tinggi dikategori 70-100%, yang dimana pendeta berinisial A termaksud dikategori 70-100%.

Komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam organisasi sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap ditempat ia bekerja (Rahadian dan Andi,2008). Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi (Kreitner dan Kinicki,2003:274), Kemajuan karir, peningkatan kompensasi serta mendapatkan intrinsik bagi individu (R.W. Rowden,2000).

Menurut Borong (dalam Pranata, 2018) mengatakan bahwa sebagai seorang pendeta memiliki panggilan khusus tidak hanya di dalam gereja, tapi juga warga jemaat. Pada tahun 2019 jumlah pendeta BNKP semakin meningkat, namun masih terdapat pelayanan yang tidak terpenuhi. Terdapat keinginan para pendeta untuk bekerja dilembaga lain yang disebabkan oleh masih rendahnya panggilan untuk menjadi pendeta, rapuhnya komitmen dan rendahnya kesejahteraan dan kepuasan yang didapatkan dijemaat serta kendala dalam penempatan. Selain hal tersebut terdapat fenomena bahwasanya banyak Pendeta yang mengundurkan diri dari tempat pelayanan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Otoriteit Dachi & Delipiter Lase (dalam Tari & Nastiti, 2021) dengan metode penelitian kualitatif-deskriptif, terdapat 16 para pendeta dalam kategori rendah yaitu tidak menyusun program pelayanan, kurang peduli pada kunjungan pastoral (pendampingan) serta pemberitaan firman Tuhan yang tidak membangun iman warga jemaat. Kurang bersinergitas dengan majelis dan badan pekerja majelis dalam kepemimpinan di jemaat. Keadaan pelayanan jemaat cenderung melemah, serta terdapat berbagai konflik dan permasalahan yang menuju pada perpecahan. Kesimpulannya bahwa pendeta tersebut belum optimal dalam pelayanannya dan kurang dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendeta.

Tak terlepas dari hal tersebut Pendeta juga manusia biasa sama halnya seperti jemaat pada umumnya. Selalu ada Pendeta yang menghadapi berbagai masalah, beban dan tantangan dalam menjalankan tugasnya, yang tidak bisa diatasinya sendiri sehingga mampu membuat seorang pendeta tersebut mengalami tekanan baik dari dalam diri maupun dari luar yang dapat dikatakan bagian dari Stres.

Smet (dalam Rabbani & Wahyudi, 2023) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis, dan sosial dari seseorang. Sedangkan menurut Khrono (2002) stres disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara permintaan baik secara fisik atau psikologis dan kemampuan individu untuk memenuhi permintaan tersebut.

Penelitian yang terdahulu yang telah dilakukan Stephen Doh Dia,Dkk (2022) dengan prosedur sampling acak dan sederhana dengan menggunakan kuisioner dengan hasil Mengungkapkan bahwa para pendeta Gereja Assemblies OF God di wilayah Ashanti mengalami stress kerja, dan menunjukkan bahwa para pendeta mengalami kejenuhan dalam arti kelelahan dan menguras emosi saat mereka menjalankan tugas pelayanan. Temuan liang (2009) mengatakan bahwa pelayanan yang tinggi dapat meningkatkan stress dikalangan pendeta.

Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Individu dapat merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidapkahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Dapat disimpulkan seorang pendeta juga mengalami stres kerja sehingga membuat fakta di lapangan sedikit berbeda (Revendra & Duryati, 2022). Ada pendeta jemaat yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik namun tidak memiliki kualitas rohaninya dan sebaliknya pendeta jemaat yang tidak memiliki kualitas kepemimpinan baik namun memiliki kualitas rohaninya baik dan fakta ini sangat berpengaruh dengan pertumbuhan gereja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Pendeta. Untuk itu perlu dilakukan penelitian mendalam dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Pendeta di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2020) variabel penelitian didefinisikan sebagai suatu atribut yang memiliki variasi yang diperoleh dari subjek, obyek, atau kegiatan yang dapat dipelajari dan diteliti untuk dapat dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pendeta Jemaat dan Pendeta fungsional Resort 42 dan Resort 43. Total populasi pendeta di kota Medan adalah 50 orang.

teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi. Skala psikologi merupakan serangkaian item yang digunakan guna untuk mengungkapkan suatu atribut psikologi (Supratiknya, 2015). Dalam penyebaran skala ini nanti akan digunakan melalui Google form. Skala yang digunakan peneliti dalam pengumpulan datanya adalah dengan skala likert. Skala likert merupakan teknik pengukuran data dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang di anggap sesuai atau menggambarkan dirinya. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Stress kerja dan Komitmen kerja .

Teknik analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam kuantitatif menggunakan statistik. Asumsi utama peneliti adalah data yang diteliti harus berdistribusi normal dan regresi harus terpenuhi secara normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Subjek penelitian berjumlah 50 Pendeta BNKP di kota Medan. Melalui data yang disebarkan kepada subjek, diperoleh gambaran subjek penelitian menurut Jenis Kelamin, Usia dan Resort.

Tabel 1. Kategorisasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase
Laki – Laki	30	60%
Perempuan	20	40%
TOTAL	50	100%

Karakteristik responden dalam penelitian ini jika dikategorisasikan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel diatas. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 Pendeta dengan persentase 60% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 dengan jumlah persentase sebesar 40%. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden dengan berjenis Perempuan lebih sedikit daripada jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis antara variabel bebas dan variabel terikat lebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis. Uji asumsi berfungsi untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel yakni Stres kerja dan Komitmen kerja telah terdistribusi normal dan uji linearitas untuk mengetahui apakah data variabel Stres kerja berkorelasi secara linear terhadap data variabel Komitmen kerja dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one- sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows.. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji normalitas dalam penelitian ini adalah jika $\text{sig} < 0.05$ maka sebaran datanya dapat dikatakan tidak berdistribusi normal, dan sebaliknya jika $\text{sig} > 0.05$ maka sebaran datanya dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Stres Kerja Dan Komitmen Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		stres kerja	komitmen kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.20	36.86
	Std. Deviation	8.619	6.746
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.116
	Positive	.102	.108
	Negative	-.115	-.116
Test Statistic		.115	.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c	.091 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada hasil uji statistic diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0.095 dan variabel komitmen kerja memiliki nilai signifikansi, yaitu 0.091, maka dapat diartikan variabel stres kerja dan komitmen kerja dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap komitmen kerja pada Pendeta BNKP menggunakan bantuan SPSS 22.0 for windows menggunakan Anova Tabel dengan kriteria $p < 0,05$. Hasil uji linearitas dapat dilihat dengan tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji Linearitas Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square		Sig.
komi tmen kerja * stres kerja	Betw een Grou ps	(Combin ed)	1117.945	19	58.839		.125
		Linearity	177.764	1	177.764		.036
		Deviatio n from Linearity	940.181	18	52.232		.198
	Within Groups		1112.075	30	37.069		
	Total		2230.020	49			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel diketahui nilai Sig. Linearity = 0,036 < 0,05, maka disimpulkan terdapat pengaruh linear yang signifikan antara Stres kerja dan Komitmen kerja

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan program software SPSS for windows 22.0. Analisis data yang bertujuan untuk melihat Pengaruh Stres kerja terhadap Komitmen kerja pada Pendeta BNKP di Kota Medan. Data yang di uji terlebih dahulu memenuhi asumsi normalitas dan juga linearitas. Kemudian, peneliti menganalisis data dengan menggunakan Teknik regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengetahui Komitmen kerja pada Pendeta BNKP di Kota Medan

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.061	6.539

a. Predictors: (Constant), stres kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Komitmen kerja memiliki R Square = 0,080. Dari hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,080% (8%) terhadap komitmen kerja pada Pendeta BNKP di kota Medan, sedangkan sisanya (92%) dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar dari variabel Stres Kerja

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	27.976	4.454		6.281	.000
	stres kerja	.221	.108	.282	2.039	.047

a. Dependent Variable: komitmen kerja

Uji T menguji signifikansi koefisien regresi apakah variabel bebas (Stres Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (komitmen kerja). Dengan syarat $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Nilai t_{tabel} diketahui berdasarkan df. Maka nilai dari t_{hitung} sebesar 2,039, dan t_{tabel} Nilai $t = 48$ dengan $\alpha = 0,005$ yaitu 1,677. Maka hasil perhitungan yang didapat dari uji t dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen kerja secara signifikan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen kerja pada Pendeta BNKP di Kota Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen kerja Pendeta BNKP di Kota Medan.

Diterimanya hipotesis ini berbading terbalik dengan penemuan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Agus Yoga Ariawan dan AA Ayu Sriathi (2017) bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami semakin menurunnya komitmen namun sebaliknya semakin tinggi komitmen maka semakin rendah stres kerja.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gitria Romadhona Putri dan S. Martono (2015) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan yaitu beban pekerjaan yang tidak terlalu berat, tekanan yang dirasakan saat melakukan pekerjaan, tidak ada konflik yang terjadi dengan keluarga maupun lingkungan kerja, serta informasi yang jelas mengenai tanggung jawab dan wewenang yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat komitmen organisasional karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto , Retno Wahyuningsih , Rasipan, Ergo Nurpatricia (2020) menunjukkan hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi bahwa stres merupakan penyebab utama yang menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa stres kerja yang di alami Pendeta BNKP di Kota Medan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja. Dapat diketahui bahwa Pendeta lebih dari sekedar jabatan atau profesi seperti dokter, insinyur atau profesi yang lain. Jabatan pendeta yaitu sebuah panggilan dari Tuhan yang membuatnya memiliki kelebihan dari profesi yang yang lain. Untuk menjadi seorang pendeta bukanlah pilihan hidup dimana seseorang dapat memilih sendiri untuk berprofesi sebagai pendeta, namun menjadi pendeta adalah sebuah panggilan dari Tuhan.

Menurut Andar Ismail (dalam Nisa, 2021) pendeta juga bisa bermasalah. Selalu ada saja pendeta yang menghadapi berbagai masalah, beban dan tantangan dalam menjalankan tugasnya, yang tidak bisa diatasinya sendiri. Sebagai seorang pendeta memiliki panggilan khusus tidak hanya dalam lingkungan gereja, tapi juga warga jemaatnya. Inilah yang membuat seorang pendeta sebisa mungkin harus memprioritaskan pelayanannya sehingga tidak meninggalkan tugas pokoknya untuk membina jemaat karena urusan pribadi.

Stres merupakan masalah umum yang terjadi dalam kehidupan umat manusia. Kupriyanov dan Zhdanov (2014) menyatakan bahwa stres yang ada saat ini adalah sebuah atribut kehidupan modren. Hal ini dikarenakan stres sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa terelakkan dan stres pasti terjadi pada siapapun dan dimanapun. Menurut Robbin & Judge (2017) menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi stres kerja, yaitu: 1. fisiologis (berkaitan dengan kesehatan fisik) 2. psikologis (berkaitan dengan mental) 3. perilaku (berkaitan dengan tingkah laku) Berdasarkan aspek Stres kerja , peneliti menemukan bahwa aspek stres kerja dengan kategorisasi tinggi adalah aspek fisiologis

dan psikologis, kategorisasi sedang adalah aspek perilaku sedangkan kategorisasi rendah juga terdapat pada aspek perilaku.

Berdasarkan hasil deskripsi kategorisasi jenis kelamin pada variabel stres kerja dapat diketahui bahwa kategorisasi sedang terdapat pada pendeta laki-laki dan kategorisasi rendah pendeta perempuan, dikarenakan jumlah pendeta laki-laki lebih dominan dibanding jumlah pendeta perempuan pada gereja BNKP. Jika ditinjau lebih lanjut meskipun tuntutan peran mereka sama, boleh jadi pendeta laki-laki memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibanding pendeta wanita atau sebaliknya pendeta wanita yang memiliki stres kerja yang tinggi daripada pendeta laki-laki. Tingkat stres yang lebih tinggi sering dijumpai pada perempuan. Perempuan lebih mudah merasakan cemas, perasaan bersalah, gangguan tidur, serta gangguan makan, Suminarsis TA. Dan Sudaryanto A. (dalam Rosulong & Aziza, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian dari Gyllensten (2010) yang menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan karakteristik demografi yang berperan pada stres. Ada perbedaan pada tingkat keparahan stres terkait dengan jenis kelamin (Anisa et al., 2022).

Berdasarkan hasil deskripsi kategorisasi usia pada variabel stres kerja dapat diketahui bahwa kategorisasi sedang pada usia 41-50 dan kategorisasi rendah pada usia 51-60. Menurut Gunarsa (2008) seseorang akan rentan mengalami stres pada usia 21-40 tahun dan pada usia 40-60 tahun. Menurut Ibrahim, Amansyah, & Yahya (2016) menunjukkan responden yang mengalami stress terbanyak di usia dibawah 40 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang berumur dibawah 40 tahun lebih banyak mengalami stres kerja dari pada pekerja yang berumur diatas 40 tahun. Pekerja yang berada pada kelompok umur kategori tua atau diatas 40 tahun dapat dikatakan lebih memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres (Al Ridha & Fitriani, 2020).

Satu penjelasan yang mungkin adalah bahwa pendeta yang lebih tua telah belajar untuk "berdamai" dengan pekerjaan mereka dan telah mengembangkan strategi untuk mengidentifikasi tanda-tanda kelelahan yang akan datang untuk mengambil langkah-langkah untuk menghindarinya. Hasil serupa ditemukan oleh Frick et al. (dalam Asjanti & Irbantoro, 2022), yang melaporkan bahwa pendeta yang lebih tua, yang harus mengatasi lebih sedikit stres eksternal, memiliki kepuasan hidup yang lebih besar dan persepsi kemanjuran diri yang lebih baik.

Dalam Peraturan BNKP Nomor 07/tahun 2008, pasal 6 mengatakan bahwa pendeta adalah seseorang yang telah dipanggil dan dipilih Tuhan serta kepadanya dipercayakan untuk melayani Firman Allah sesuai dengan kesaksian Alkitab dan peraturan BNKP. Dan dalam pasal 5 dikatakan bahwa kependetaan adalah suatu cara dan

bentuk pelayanan Firman Allah oleh gereja yang dipercayakan kepada seseorang sesuai dengan kesaksian Alkitab dan peraturan BNKP. Oleh karena itu, tugas pokok pendeta adalah memberitakan Firman Tuhan, menjalankan Sakramen, menyelenggarakan pengajaran serta menjalankan tugas-tugas pastoral di tengah jemaat (Wahyuni et al., 2022). Di samping itu pendeta bertanggungjawab memelihara kesatuan jemaat.

Menurut Glikcman (2007) komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan seseorang mau berbuat dalam upaya tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi (Girsang & Chiuman, 2022). Berdasarkan aspek Komitmen kerja peneliti menemukan bahwa aspek dengan kategorisasi tinggi adalah aspek Normatif, Aspek dengan kategorisasi sedang adalah aspek Afektif dan aspek dengan kategorisasi rendah adalah Kontinuas. Individu dengan sikap prososial dan altruisme akan lebih fokus pada bagaimana diri sendiri, tim dan organisasi berkembang. Hal ini membuat individu lebih mampu memberikan diri dalam bekerja dan menghidupi panggilannya. Hal ini dapat menunjukkan bagaimana kualitas hubungan seorang pendeta tidak hanya dengan Tuhan tapi juga dengan orang lain yang ada di sekitarnya. Ini yang membuat seorang pendeta dapat dikatakan memiliki iman yang matang (de Menezes et al., 2022).

Sebagai seorang Hamba Tuhan (Pendeta) diharapkan dapat menjawab kebutuhan anggota jemaat. Hamba Tuhan bukan hanya di tuntut untuk dapat memenuhi kebutuhan spritualitas jemaat tetapi juga di tuntut untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan lain dari jemaatnya. Hamba Tuhan juga dituntut menjadi orang yang serba bisa, dalam setiap pelayanan yang di embannya. Hamba Tuhan juga di tuntut agar dapat menjalankan tugas pelayanannya dengan maksimal. Jika seorang hamba Tuhan ini gagal dalam menjalankan tugasnya maka banyak hal yang akan muncul, suatu sorotan anggota jemaat dan juga akan banyak konsekuensi yang terjadi seperti anggota jemaat akan menghentikan pelayanan yang ia lakukan. Tetapi sebagai Hamba Tuhan yang menghadapi banyak tantangan didalam dunia yang semakin maju dengan canggihnya teknologi sekarang ini , Hamba Tuhan tidak boleh tawar hati dan mengambil keputusan untuk mundur dan meninggalkan pelayanan. Oleh karena itu, Hamba Tuhan harus mempersiapkan dan memperlengkapi diri dengan segala macam keterampilan dan kemampuan yang baik dalam berbagai pelayanan.

Dengan tolak ukur rangkuman analisis data yang sudah peneliti lakukan dalam penelitian pada Pendeta BNKP di Kota Medan, yaitu terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap komitmen kerja Pendeta BNKP di Kota Medan. Hal ini menjadi bukti bahwa masih

terdapat Stres Kerja yang yang masuk dalam kategori sedang dan untuk meningkatkannya dapat dimulai dari Pendeta/pelayan mesti terus-menerus mengembangkan pelayanannya atau melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Pendeta BNKP di Kota Medan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap komitmen kerja pada pendeta BNKP di kora medan. Hasil penelitian menggunakan analisis dan menunjukkan koefisien determinasi (Rsquare) = 0,080 sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
2. Dari hasil analisis data yang ada pada bab sebelumnya sudah dijelaskan, kategorisasi pada stres kerja menunjukkan bahwa variabel stres kerja padaa kategori tinggi sebesar 1 orang (2%) , kategorisasi sedang 37 orang (74%) ,dan rendah 12orang (24%)
3. Dari hasil analisis data yang ada pada bab sebelumnya sudah dijelaskan, kategorisasi pada stres kerja menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja padaa kategori tinggi sebesar 16orang (32%) , kategorisasi sedang 26orang (52%) ,dan rendah 8orang (16%)
4. Berdasarkan kategorisasi Stres kerja, aspek yang memiliki subjek terbanyak adalah Perilaku yaitu 33orang (66%) dalam kategori sedang. Berdasarkan kategorisasi Komitmen kerja, aspek yang memiliki subjek terbanyak adalah aspek Normatif yaitu 50 orang (100%) pada kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2018). Well-Being; Studi Sosiodemografi Di Kecamatan Getasan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2(2). <https://doi.org/10.30651/jkm.v2i2.948>
- Al Ridha, M., & Fitriani, A. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Model Swat (Subjective Workload Assessment Technique) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Delima Medan Tahun 2019. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 6(2), 1042–1054. <https://doi.org/https://doi.org/10.33143/jhtm.v6i2.1093>
- Anggana, W. T., & Pedhu, Y. (2021). Hubungan Antara Regulasi Diri Dan Penyesuaian Akademik Mahasiswa Angkatan 2019 Program Studi Bimbingan Dan Konseling, Fakultas Pendidikan Dan Bahasa, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. *Psiko Edukasi*, 19(1), 105–115.
- Anisa, D. F., Sari, S. M., Candra, L., Efendi, A. S., & Misbahuddin, M. (2022). Analysis Of

- Nurse Workload In The Inpatient Room Of The Bangkinang Regional General Hospital (Rsud) In 2022: Analisis Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Bangkinang Tahun 2022. *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan (Orkes)*, 1(3), 508–534. <https://doi.org/10.56466/Orkes/Vol1.Iss3.49>
- Asjanti, L., & Irbantoro, D. (2022). Workload Of The Inpatient Nurses: What Are The Affecting Factors? *Jurnal Kedokteran Brawijaya*. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jkb.2021.031.02.13s>
- Cricenti, C., Mari, E., Barchielli, B., Quagliari, A., Burrai, J., Pizzo, A., D'alesio, I., Giannini, A. M., Ferracuti, S., & Lausi, G. (2022). Can Emotion Regulation Affect Aggressive Responses? A Study On The Ukrainian–Russian Conflict In A Non-Directly Exposed Sample. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(10), 6189. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106189>
- De Menezes, A. A., Soares, C. L. M., Poz, M. R. D., & Pinto, I. C. M. (2022). Application Of The Workload Indicators Of Staffing Need Method To Calculate The Size Of The Medical Staff At A Maternity Hospital In The State Of Bahia, Brazil. *Human Resources For Health*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00660-6>
- Girsang, E., & Chiuman, L. (2022). Beban Kerja Mental Perawat Dengan Metode Rating Scale Mental Effort (Rsme). *Window Of Health: Jurnal Kesehatan*, 419–432. <https://doi.org/10.33096/Woh.Vi.133>
- Hafsari, A. (2020). *Religiusitas Dan Stres Akademik Mahasiswa*. Universitas Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/64868>
- Handayani, H. H. H. (2022). A, The Mindfulness Sebagai Moderator Pada Hubungan Religiusitas Dengan Stress. *Jurnal Psikologi Islam*, 9(1).
- Jenkins, N., Ritchie, L., & Quinn, S. (2021). From Reflection To Diffraction: Exploring The Use Of Vignettes Within Post-Humanist And Multi-Species Research. *Qualitative Research*, 21(6), 975–989. <https://doi.org/10.1177/1468794120920258>
- Nisa, S. R. (2021). *Hubungan Social Comparison Dengan Body Dissatisfaction Pada Pengguna Instagram Dewasa Awal Di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/30798>
- Nurchayani, D. I., & Prastuti, E. (2021). Regulasi Diri Sebagai Prediktor Stres Akademik Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu. *Psikovidya*, 24(2), 94–101. <https://doi.org/10.37303/Psikovidya.V24i2.161>
- Pranata, B. (2018). *Hubungan Antara Stres Akademik Dengan Perilaku Merokok Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa lain Salatiga Jurusan Pai Angkatan Tahun 2015) Skripsi*.

- Rabbani, M. R., & Wahyudi, H. (2023). Pengaruh Academic Self-Efficacy Terhadap Stress Akademik Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 202–211. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i1.5188>
- Revendra, A., & Duryati, D. (2022). Hubungan Antara Stres Akademik Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Di Kota Padang. *Socio Humanus*, 4(1), 72–86.
- Rosulong, I., & Aziza, A. N. (2019). Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit Sultan Dg. Raja Bulukumba. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 1(1), 1–22. <https://doi.org/10.26618/inv.v1i1.2010>
- Sinaga, J., Sagala, R. W., Ferinia, R., & Hutagalung, S. (2021). Peran Fundamental Gembala Bagi Guru Saat Pandemi Dalam Pembelajaran Online Berbasis Karakter: Tantangan Dan Sistem Pendukung. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen (Jupak)*, 2(1), 13–35. <https://doi.org/10.52489/jupak.v2i1.61>
- Situngkir, J. H. G. (2018). *Perbedaan Kualitas Hidup Ditinjau Dari Status Pernikahan Pada Masyarakat Di Kelurahan Bantan Medan*.
- Tari, A. P. L., & Nastiti, D. (2021). The Relationship Between Peer Social Support And Academic Stress During The Covid-19 Pandemic For Students Of The 3rd Semester Of Psychology And Educational Sciences At Muhammadiyah University Of Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 10–21070. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2193>
- Usmany, I. Y. B. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Gereja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penatua Gpib Provinsi Sumatera Utara*. Unimed.
- Utami, L. H. (2020). Bersyukur Dan Resiliensi Akademik Mahasiswa. *Nathiqiyah*, 3(1), 1–21. <https://doi.org/10.46781/nathiqiyah.v3i1.69>
- Wahyuni, W., Purnamawati, D., & Widiastuti, E. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 845–852. <http://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/486%0a>
- Wartono, M. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja, Besaran Upah Dan Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Hbsp. *Skripsi-2021*.
- White, M. H., & Crandall, C. S. (2022). Perceived Authenticity As A Vicarious Justification For Prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations*, 136843022210804. <https://doi.org/10.1177/13684302221080466>
- Yani, A. I. (2021). *Psychological Well-Being Mahasiswa Ma'had Al-Jami'ah lain Bengkulu*. Uin Fas Bengkulu. <http://repository.lainbengkulu.ac.id/Id/Eprint/6794>