

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini istilah manajemen telah wajar dikenal di Indonesia, baik dikalangan sektor publik, masyarakat luas ataupun sektor swasta, bahkan pula pemerintahan. (John, 2014:1) menurut Fendy Manajemen merupakan sebuah proses memanfaatkan dan memberdayakan sumber daya, baik itu merupakan sumber daya keuangan, material, mesin, metode, serta juga sumber daya manusia untuk bisa mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut, proses pengintegrasian, koordinasi dan pembagian tugas antara sumber daya manusia yang tersedia di dalam organisasi menjadi sangat krusial untuk menopang tujuan tersebut. (Fendy, 2019:16) Secara konseptual manajemen artinya proses yang sistematis untuk mencapai tujuan melalui fungsi *planning*, *implementation*, *supervision*, dan *kontrol*. Fungsi tadi erat kaitannya dengan seluruh aspek pada bidang kajian ilmu manajemen termasuk juga manajemen sumber daya manusia yang ialah salah satu bagian dari manajemen. (Sanusi, 2014:26)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memfokuskan bahasannya pada pengorganisasian sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas atau fungsi utama yaitu memberdayakan serta mengelola unsur-unsur manusia melalui proses kepemimpinan (*leadership process*) dengan baik dengan harapan dapat memperoleh kinerja sumber daya manusia yang unggul dalam mengerjakan tugas serta fungsinya di dalam organisasi (Sanusi, 2014:26).

Kinerja yang baik dari karyawan merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

Berbicara mengenai kinerja, kinerja memfokuskan bahasannya pada apa yang bisa dihasilkan dan apa yang bisa dikerjakan oleh individu untuk organisasi. Setiap individu pasti memiliki kemampuan yang berbeda-beda, maka kinerja yang diberikan oleh individu juga pasti akan berbeda satu individu dengan individu yang lain. Kinerja karyawan mempunyai tempat yang penting dan dapat memberikan dampak yang berhubungan dengan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang bisa dikatakan baik biasanya akan selalu dipertahankan oleh perusahaan. Perusahaan membutuhkan keuntungan, kemudian penghematan, dan efisiensi agar perusahaannya dapat bertahan, dalam proses tersebut perusahaan dituntut dapat bisa mengoptimalkan kinerja karyawan yang dimilikinya. (Timotius, 2018:218). Akan tetapi tuntutan terhadap karyawan agar senantiasa bekerja dengan optimal tidak jarang menjadi salah satu penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan.

Sebagaimana yang dikatakan Triatna (2015:139), stres kerja merupakan kondisi individu ketika keadaan fisiknya dan psikisnya mengalami gangguan baik itu sumbernya dari dalam diri ataupun dari luar yang mana biasanya mengakibatkan rasa tegang dan munculnya tingkah laku yang tidak biasa atau aneh (bisa disebut menyimpang) baik dampak pada fisik, pada sosial, maupun dampak pada psikis. Kadar stres kerja yang terlalu tinggi akan mengganggu kinerja karyawan dikarenakan orang yang memiliki kadar stres yang terlalu tinggi dapat menimbulkan sikap yang tidak biasa, aneh, menyimpang serta menimbulkan

rasa tidak nyaman bagi karyawan ketika sedang bekerja yang mana hal tersebut menjadikan karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal dampak buruk dari hal tersebut ialah perusahaan dapat mengalami kegagalan organisasi . (Drs. T. Hani Handoko, 2013:200) oleh karena itu diperlukan penawar untuk dapat mengurangi, menyembuhkan atau bahkan mencegah datangnya stres yang berlebihan kepada karyawan.

Salah satu penawar paling ampuh untuk dapat mengatasi rasa stres ialah religiusitas. Berdasarkan 15 tahun kebelakang, hubungan antara religiusitas dengan stres telah diperiksa secara ekstensif, penelitian menunjukkan bahwa religiusitas dapat membantu mengurangi gejala stres khususnya dalam stres kerja (Koenig, 2001:22) religiusitas itu sendiri ialah aturan yang mengikat setiap penganutnya, maksudnya ialah mengatur segala perbuatan serta hubungan penganutnya baik itu hubungan dengan manusia yang lain ataupun hubungan dengan tuhan ataupun dengan alam sekitarnya. Gazalba (dalam Gufron, 2012:98). Seorang dengan sikap religiusitas yang kuat diyakini akan semakin kuat juga jiwanya, yang nantinya akan memunculkan sikap damai, dan juga santun. (Walter, 1968: 242). Selain itu Darajat (2012:312) menyebutkan bahwa religiusitas yang dimiliki oleh individu dapat menjadi penghalang dari melakukan perbuatan yang sifatnya menyimpang. Hal ini dapat menghindarkan individu dari perasaan stres, sebagaimana yang disebutkan di atas bahwa stres menjadikan individu melakukan hal-hal yang aneh atau menyimpang sedangkan religiusitas dapat menjadi penawarnya, karena sifat religiusitas yang dimiliki individu menghindarkan dari perbuatan aneh atau menyimpang.

Religiusitas yang dimiliki oleh individu pada dasarnya akan menimbulkan harapan yang lebih baik dari keadaan buruk yang sedang dihadapi. Disaat karyawan merasa bosan atas suatu kebijakan yang ditetapkan, peraturan yang berlaku, kemudian tuntutan kedisiplinan yang tinggi, maka religiusitas atau agama dapat menjadi sumber kekuatan bagi mereka. (Rana, 2018:87). Hawari (2016:149) menjelaskan religiusitas merupakan pemaknaan keagamaan dan juga pendalaman terhadap kepercayaan yang dapat diwujudkan dengan cara melakukan ibadah setiap hari. Religiusitas berperan besar dalam memberikan kenyamanan terhadap karyawan, seperti contoh karyawan dapat menjalankan peraturan, kebijakan ataupun ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan oleh organisasi jikalau religiusitas yang dimiliki oleh individu karyawan mendalam. Selain itu dengan tingkat religiusitas yang mendalam karyawan akan dengan nyaman dan sukarela mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Thohir (2019:121) menjelaskan bahwa sangatlah berbeda antara karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang rendah dengan karyawan yang cenderung memiliki tingkat religiusitas yang tinggi dalam menyikapi suatu pekerjaan yang diberikan. Individu yang mempunyai tingkat religiusitas yang mendalam dapat menyikapi tugas yang diberikan dengan baik serta hasil yang diberikan juga tidak mengecewakan, sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat religiusitas rendah menyikapi pekerjaan dengan respon yang kurang baik dan alhasil kinerja yang diberikan juga kurang memuaskan.

PT Industri Telekomunikasi Indonesia, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara di industri strategis, Resmi didirikan pada tanggal 30 Desember

1974. Perusahaan yang berkantor pusat di Jalan Moch Toha N0. 77 Bandung ini mempunyai portopolio dibidang manufaktur dan perakitan, *managed service*, layanan digital, dan integrator sistem. PT INTI memiliki visi yaitu “Menjadi produsen *smart product* terbaik di sektor telekomunikasi di Indonesia.” untuk mencapai visi perusahaan PT INTI terus berupaya salah satunya dengan meningkatkan serta mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara yang efektif dengan cara meningkatkan *hard competences* maupun *soft competences* yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja setiap individu karyawan. (<https://www.inti.co.id>) Berikut merupakan tabel pencapaian kinerja di PT INTI dari tahun ketahun:

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Karyawan PT.INTI (Periode 2014-2020)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PT INTI	40%	17%	85%	79%	50%	29%	29%
Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: Karyawan bagian SDM PT INTI (sumber diolah peneliti)

Berdasarkan data di atas dapat ditinjau bahwa kinerja PT INTI dari tahun ketahun selalu berbeda, pada dasarnya pasti ada faktor yang dapat memengaruhi hal tersebut. Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PT INTI), bahwa pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah karyawan yang sangat signifikan. Berikut

merupakan gambar yang menunjukkan penurunan karyawan yang terjadi pada tahun 2020.

Gambar 1.1

Jumlah Karyawan PT INTI pada tahun 2020

NO.	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	IZIN	%)	SD	%)	STD	%)	PHK APS
1	Januari	401	22	10	0,11%	36	0,41%	10	1,50%	5
2	Februari	394	20	8	0,10%	41	0,52%	8	0,10%	3
3	Maret	386	21	7	0,09%	21	0,26%	7	0,09%	2
4	April	379	21	1	0,01%	0	0,00%	0	0,00%	0
5	Mei	370	17	2	0,03%	2	0,03%	2	0,03%	3
6	Juni	354	21	1	0,01%	5	0,07%	2	0,03%	0
7	Juli	349	22	2	0,03%	18	0,23%	2	0,03%	3
8	Agustus	337	18	3	0,05%	4	0,07%	2	0,03%	0
9	September	331	22	5	0,07%	15	0,21%	8	0,11%	1
10	Oktober	324	19	6	0,10%	7	0,11%	6	0,10%	3
11	November	313	21	1	0,02%	8	0,12%	6	0,09%	9
12	Desember	305	20	3	0,05%	1	0,01%	0	0,00%	3
TOTAL			244	49	0,67%	158	2,04%	53	0,72%	32

Sumber: Karyawan bagian SDM PT INTI

Informasi dari gambar diatas menunjukan bahwa terus terjadi penurunan jumlah karyawan di PT INTI pada tahun 2020 hal ini menjadikan beban kerja karyawan yang masih bekerja di PT INTI bertambah banyak. Selain itu hasil observasi berupa wawancara bersama salah satu staf SDM di PT INTI menyebutkan bahwa pada tahun 2020 kerap kali tunjangan serta gaji perbulan karyawan macet dikarenakan produktivitas perusahaan yang menurun, salah satu aspek yang dapat memengaruhi hal tersebut ialah karena adanya wabah covid-19. Selain itu narasumber juga mengatakan dikarenakan jumlah beban kerja yang semakin banyak serta gaji atau tunjangan yang seringkali macet menjadikan stres kerja yang dialami oleh karyawan PT INTI meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dan berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan, peneliti bermaksud melakukan penelitian serta

mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia Persero Bandung)” peneliti juga tertarik ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dengan melakukan penelitian pada objek serta metode penelitian yang berbeda.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang penelitian di atas, maka masalah penelitian yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat beban kerja tinggi yang diberikan seringkali mengakibatkan karyawan PT INTI mengalami stres kerja.
2. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan gaji dan tunjangan yang seringkali macet.
3. Perlunya rasa religiusitas yang tinggi dalam diri karyawan agar karyawan dapat lebih merasa nyaman ketika bekerja dan diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT INTI?
2. Apakah religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. INTI?
3. Apakah religiusitas memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT INTI?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. INTI.
2. Untuk menguji pengaruh positif religiusitas terhadap kinerja karyawan di PT. INTI.
3. Untuk menguji pengaruh peran moderasi religiusitas dalam pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. INTI.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan sumbangan penelitian ilmiah dalam ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini memberikan informasi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderasi.
 - c. Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal yang berkaitan dengan stres kerja karyawan.
 - d. Dapat menambah pustaka ilmiah dalam kajian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderasi.
2. Manfaat praktis

- a. Untuk rekan-rekan mahasiswa, semoga penelitian ini menjadi media informasi dan rujukan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dikemudian hari.
- b. Untuk kalangan akademisi penelitian diharapkan dapat melengkapi penelitian terdahulu mengenai topik yang sama dan sebagai bahan masukan untuk menciptakan organisasi yang nyaman dan aman secara psikologis bagi karyawannya.
- c. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi dari jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pada dasarnya stres yang dirasakan oleh individu dapat berfungsi dan berpengaruh positif apabila kadar stres tidak terlalu tinggi, tapi sebaliknya kadar stres yang terlalu tinggi dapat menjadi pengaruh negatif bagi karyawan. Karyawan yang memiliki kadar stres terlalu tinggi cenderung akan menimbulkan perilaku-perilaku yang menyimpang seperti perilaku yang tidak teratur, tidak disiplin, serta sulit dalam mengambil keputusan. Hal ini jika dibiarkan terus menerus akan memengaruhi kinerja karyawan dan pasti dampak lebih besarnya adalah menurunnya produktivitas perusahaan. (T. Hani Handoko 2001:200)

Kinerja karyawan itu sendiri menurut Mangkunegara (2009:67) Adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta sesuai dengan

intruksi yang sudah diberikan kemudian dilihat dari hasilnya baik itu dinilai dari segi kuantitas ataupun kualitasnya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah stres kerja, stres kerja yang dirasakan oleh karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, T. Hani Handoko (2013:200) menjelaskan penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan di perusahaan dibagi kedalam dua faktor yaitu *off the job* dan *on the job*, salah satu contoh penyebab terjadi stres pada diri karyawan ialah dikarenakan beban pekerjaan yang terlalu banyak sehingga mengakibatkan karyawan merasa keberatan dengan tugas yang diberikan. Kemudian hubungan karyawan dengan atasan yang cenderung buruk juga dapat menjadi salah satu penyebab stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dan masih banyak sebab lainnya.

Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya, seperti penelitian yang telah dilakukan pada 2013 oleh Sina Nur, pada penelitian ini menghasilkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai didalam organisasi.

Kemudian contoh lain adalah pada penelitian yang telah dilakukan oleh Novita, Nur dan Endah (2018) yang juga menyebutkan bahwa stres kerja yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

Pada dasarnya sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi merupakan salah satu komponen paling penting dan dapat menjadi salah satu komponen utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia dapat menjadi tonggak keberhasilan organisasi atau perusahaan. Perusahaan diharuskan memerhatikan ciri-ciri atau faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan akan tetap maksimal dan dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan, visi serta misi yang telah ditetapkan sebelumnya. (Budiharjo,2014:3)

Menurut Brahmasari dan Suprayanto (2008) individu karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal pada dasarnya didorong oleh motivasi pribadi serta memiliki keadaan psikologis yang baik. Karena biasanya individu yang tidak produktif dalam bekerja salahsatunya dikarenakan adanya masalah dalam dorongan kerja yang dimilikinya serta keadaan psikologis yang tidak baik.

Oleh karena itu keadaan psikologis yang baik dapat menjadi pendukung dan meningkatkan dorongan kerja karyawan, salah satu hal yang dapat mendukung terciptanya keadaan psikologis yang baik adalah faktor religiusitas yang dimiliki oleh individu. (Karina dan Khoirul: 2018) menurut glock dan Stark hal tersebut karena pada dasarnya orang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi akan senantiasa mempelajari serta

menjalankan ajaran-ajaran agama yang dianutnya dan pasti setiap agama mengajarkan penganutnya agar senantiasa bersikap baik, oleh karenanya religiusitas memiliki peran sebagai saringan individu dalam melakukan segala aktivitasnya. Selain itu religiusitas hanya dapat dirasakan oleh individu yang memiliki agama. Kemudian seseorang dengan religiusitas yang tinggi menjalankan segala aspek dalam kehidupan tidak terlepas dari dorongan agamanya.

Menurut Amaliah *et al* (2015), orang yang beragama dan memiliki sikap religiusitas akan senantiasa mematuhi aturan serta norma yang telah berlaku dalam agamanya, selain itu perilaku yang ditunjukkan akan selalu berdasar pada ajaran agamanya.

Karyawan didalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk dapat memiliki sikap religiusitas, dengan religiusitas tinggi yang dimiliki karyawan, maka dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki dorongan untuk dapat memebrikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. (Sulistyo:2011)

Sikap religiusitas dapat menjadi motivasi supaya karyawan dapat bersikap sesuai norma dan ketentuan, khususnya dalam mengerjakan tugas dalam organisasi atau perusahaan. Rasa tidak aman dari lingkungan alam dan juga rasa yang selalu diawasi akan menjadikan individu berusaha untuk menjadi pribadi yang lebih baik. (Syafiq dan Wahyuning, 2009)

Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh Karina dan Moch (2018) memperkuat jikalau adanya pengaruh yang positif serta signifikan religiusitas terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, Karina dan Moch menyatakan bahwa hasil penelitian mereka menemukan bahwa religiusitas atau agama yang dimiliki oleh individu memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja masing-masing karyawan jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki sikap religiusitas dalam dirinya. Hal tersebut tidak lepas kaitannya dengan agama yang selalu memerintahkan umatnya agar selalu melakukan kebaikan.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderasi

Menurut Kasberger (2015) pada dasarnya religiusitas memiliki tempat penting untuk dapat mengurangi stres individu ketika bekerja. Seseorang yang memiliki sikap religiusitas akan menjadikan agama sebagai penguatnya, agama akan menjadi sumber harapan, dukungan serta agama dapat menjadi pembimbing dan pengarah dalam setiap langkah hidupnya hal itu juga berlaku dalam pengelolaan emosi individu. Menurut Rammohan dan Sbakhrisna (2013) dengan melakukan ritual-ritual ibadah yang dilakukan oleh individu maka dapat menjadi obat ketika sedang merasakan stres, begitupun juga jika mengalami stres dalam bekerja, ritual ibadah dapat menjadi obat untuk mengurangi stres yang dirasakan.

Pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan untuk dapat memiliki sebuah kepercayaan atau agama, begitupun sumber daya manusia yang

dimiliki oleh perusahaan, perusahaan harus dapat menjadi tempat tranformasi nilai-nilai religiusitas, memfasilitasi karyawannya agar dapat meningkatkan spiritualitasnya, dengan begitu diharapkan karyawan dapat terjaga emosionalnya dan tidak mudah stres yang mana hal tersebut menjadi sebuah keuntungan untuk perusahaan. Fetzer (1999:33) mengartikan religiusitas ialah aturan yang harus dilakukan serta ditaati oleh penganutnya. Aturan tersebut menitik beratkan pada bagaimana individu harus berperilaku. Glock dan Stark (dalam Jalaludin, 2004:77) menyebutkan religiusitas mencakup pada prilaku, perkataan, perasaan serta keyakinan yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan secara sadar oleh individu.

Untuk dapat melengkapi kaitan antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas yang memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan berikut merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya :

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Novita Wahyuni Setyawati, Nur Ade Aryani dan Indah Prawesti	Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Ningrum (2018)		
2.	Yoanisa Mahardiani (2013)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i> pada PT. Bank Jawa Tengah cabang koordinator dan cabang pembantu wilayah kota Semarang.	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Karina Dewi Alfisyah dan Moch Khirul Anwar (2018)	Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara	Religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Desy Nur Aini (2016)	Analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus di Waroeng <i>Steak and shake</i> cabang Semarang)	Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Imam Hariyadi dan Luthfi Noor	Pengaruh religiusitas terhadap kinerja	Religiusitas memiliki pengaruh positif dan

	Mahmudi (2019)	karyawan (studi kasus pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo tahun 2019)	signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	----------------	--	---------------------------------------

Sumber: Jurnal data diolah penulis (2021)

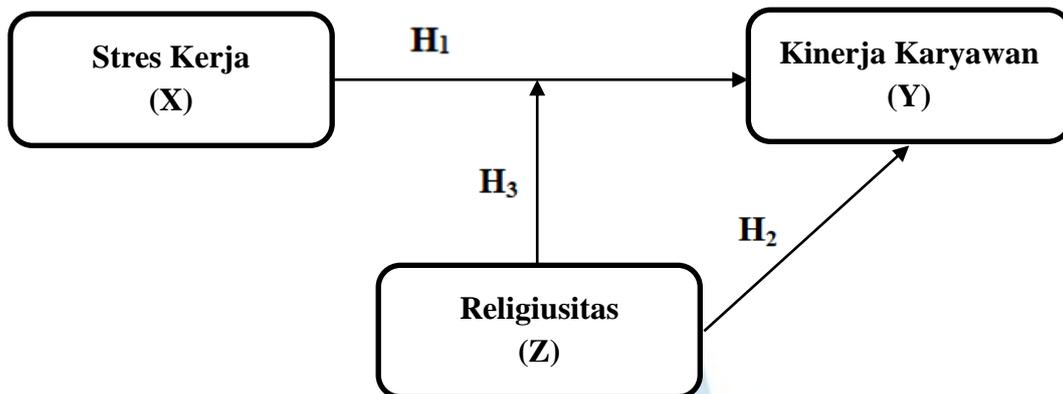
Secara umum hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa variabel stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi. Dalam hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, stres kerja yang dialami karyawan memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain variabel stres kerja variabel lain yaitu variabel religiusitas juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi.

Selain itu religiusitas juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana apabila seseorang memiliki sikap religiusitas dalam dirinya ia akan merasa adanya pengarahan atau bimbingan, dukungan, dan harapan, seperti halnya pada dukungan emosi dan akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik.

Berdasarkan pola pikir di atas, peneliti menempatkan “stres kerja” sebagai *independent variable* atau variabel yang memengaruhi (variabel X), lalu “kinerja karyawan” sebagai *defendant variable* atau variabel yang dipengaruhi (variabel

Y), dan religiusitas sebagai *moderating variable* atau variabel moderasi (variabel Z)



Gambar 1.2 Model Penelitian

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai suatu rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah pada suatu penelitian biasa disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Disebut sementara karena jawaban baru berdasarkan teori belum didasarkan pada fakta empiris yang telah diperoleh melalui penelitian. (Sugiyono: 2013)

Berdasarkan teori serta paparan penjelasan di atas pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi”, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

Hipotesis I :

Ho : Stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Ha : Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis II :

Ho : Religiusitas tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha : Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis III

Ho :Religiusitas tidak memoderasi pengaruh stres kreja terhadap kinerja karyawan

Ha :Religiusitas memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

