

**PENGARUHKECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJAKARYAWAN CAFE KITO GARDEN: DIMEDIASI OLEH
STRES KERJA DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : RIDWAN
NPM : 1505160175
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 September 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperbincangkan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **RIDWAN**
N P M : **1505160175**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFE KITO GARDEN: DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS.**

Dinyatakan : **(B/A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


(Dr. JUFIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II


(HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si.)

Pembimbing


(Dr. AZUAR JULIANDI, S.E., S.Sos., M.Si.)

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



Sekretaris


(DE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIDWAN
NPM : 1505160175
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFE KITO GARDEN : DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi



Dr. Azuar Juliandi, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si



H. JANURI, SE., MM., M.Si

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : RIDWAN
NPM : 1505160175
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 10 Desember..... 2018
Pembuat Pernyataan

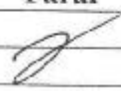





NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan difampirkan di proposal dan skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RIDWAN
 NPM : 1505160175
 Jurusan : EKONOMI MANAJEMEN
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFE KITO GARDEN : DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS

Tanggal	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
	Perbaiki sesuai review dosen pengaji		
	labokan ill redubros		
	Perbaiki kesimpulan dan saran dan Fort		
	ACE Cidang.		

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen


 Dr. Azuar Juliandi, SE., M.Si


 Jasman Syarifuddin Hsb, SE., M.Si

ABSTRAK

RIDWAN NPM. 1505160175. PENGARUHKECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJAKARYAWAN CAFE KITO GARDEN: DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang yang lebih kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Sesuai dengan permasalahan diatas yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja, menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja, menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh religiusitas.

Berdasarkan analisis ini dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut : pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh stres kerja. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh religiusitas.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Stress Kerja, Religiusitas

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Kito Garden: Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas”**.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ayahanda Sumianto dan Ibunda Sujinem yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak H. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H. Januri S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan S.E., M.M., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Dr. Azuar Juliandi, S.E., S.Sos., M. Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik..
7. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, September 2019

RIDWAN
1505160175

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Kajian Teori.....	6
1. Teori Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Faktor Kinerja.....	6
c. Indikator Kinerja.....	7
2. Teori Stress Kerja.....	10
a. Pengertian Stress Kerja	10
b. Manfaat Pengelolaan Stress Kerja.....	11
c. Indikator Stress Kerja	11
3. Teori Kecerdasan Emosional.....	14
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	14
b. Manfaat Kecerdasan Emosional	15
c. Indikator Kecerdasan Emosional	16
4. Teori Religiusitas	18
a. Pengertian Religiusitas	18
b. Manfaat Religiusitas	19
c. Indikator Religiusitas.....	20
B. Kerangka Berpikir.....	21
C. Hipotesis	24

BAB III METODOLE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional	26
D. Teknik Sampling.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Deskripsi Data	28
B. Analisis Data.....	28
C. Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja berasal dari kata inggris “*performance*” menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *performance the desired results of behavior* yang artinya kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan(Fattah, 2017).

Kinerja menurut Moehariono adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai moral dan etika.(Abas, 2017)

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke-2 terbitan Balai Pustaka tahun 1993 adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja(Rivai, 2014).

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang yang lebih kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula(Azizah, 2019).

Setelah penulis lakukan pengamatan di lapangan tentang kinerja karyawan Cafe Kito Garden, maka penulis masih mendapatkan bahwa kinerja

karyawan belum benar-benar sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada permasalahan-permasalahan kinerja, yakni: (1) Karyawan kurang cepat tanggap melayani pelanggan yang baru datang; (2) Beberapa karyawan terlihat kurang rapi dalam berpakaian; dan (3) masih ada karyawan yang kurang teliti dan cermat dalam mencatat pesanan dari pelanggan.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan seperti di atas, merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi. Pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, maka manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang di perlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai harapan.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, ada empat faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja karyawan yaitu: efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, inisiatif (Nofriansyah, 2018). Adapun faktor lain yaitu, faktor kemampuan dan faktor motivasi (Darmadi, 2018). Tiga faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yakni: kecerdasan emosional (Fitriastuti, 2013); stress kerja (Sanjaya, 2012), dan religiusitas (Pamungkas, 2014). Kinerja karyawan di atas bisa terjadi karna dipengaruhi oleh faktor kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri pada akhirnya kinerja tersebut berdampak pada kinerja organisasi (Azizah, 2019).

Dari penjelasan di atas, terlihat begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun, dalam penelitian ini, penulis memilih tiga faktor kinerja saja, yakni kecerdasan emosional, stress kerja, dan religiusitas.

Dalam pengamatan penulis, para karyawan juga memiliki masalah dari

masing-masing dari faktor yang telah tersebut di atas, antara lain: (1) Masalah kecerdasan emosional (masih ada karyawan yang kurang empati dalam bekerja melayani pelanggan); (2) Masalah stress kerja (beberapa karyawan terlihat cukup tertekan dalam bekerja, karena pekerjaan yang relatif berat); (3) Masalah religiusitas(ada karyawan yang kurang memperhatikan ibadah pada saat bekerja).

Dari seluruh hal-hal penting di atas, maka penulis bermaksud untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni kecerdasan emosional, stress kerja,dan religiusitas, dan keterkaitan diantaranya.

Dalam penelitian ini stres kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Selain itu religiusitas memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah, terdapat beberapa masalah yang telah teridentifikasi, seperti:(1) Masalah kinerja (Karyawan kurang cepat tanggap melayani pelanggan yang baru datang; Beberapa karyawan terlihat kurang rapi dalam berpakaian; masih ada karyawan yang kurang teliti dan cermat dalam mencatat pesanan dari pelanggan); (2) Masalah kecerdasan emosional (masih ada karyawan yang kurang empati dalam bekerja melayani pelanggan); (3) Masalah stress kerja (beberapa karyawan terlihat cukup tertekan dalam bekerja, karena pekerjaan yang relatif berat); (4) Masalah religiusitas (ada karyawan yang kurang memperhatikan ibadah pada saat bekerja).

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Penulis merumuskan batasan masalah yang hendak di bahas pada penelitian ini agar penulisan menjadi lebih terarah. Masalah yang dibatasi adalah pada

masalah kinerja (variabel terikat) dan faktor-faktornya, yakni kecerdasan emosional (variabel bebas), stress kerja (variabel intervening), dan religiusitas (variabel moderator).

Untuk meneliti masalah tersebut, maka penulis menggunakan objek penelitian yakni karyawan Cafe Kito Garden Pulo Brayon Darat 1, Medan Timur.

Berdasarkan masalah yang dibatasi di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja?;
- 2) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?;
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?;
- 4) Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?;
- 5) Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh stress kerja?;
- 6) Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh religiusitas?;

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini secara umum untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stress kerja dan dimoderasi religiusitas. Secara khusus, tujuan tersebut dibagi menjadi beberapa tujuan yang lebih terperinci, antara lain:

- 1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja;
- 2) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan;

- 3) Menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
- 4) Menganalisis pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
- 5) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja;
- 6) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh religiusitas.

Manfaat dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat ilmiah: Sebagai referensi bagi mahasiswa dalam pembuatan skripsi khususnya bagi mahasiswa manajemen sumber daya manusia.
- 2) Manfaat praktis: Memberikan informasi bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tugas pegawai yang harus penuh dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rangkuti, 2017)

Kinerja juga mempunyai arti sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Abas, 2017).

Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan (Nofriansyah, 2018).

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam bertanggung jawab untuk tugas dan untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan.

b. Faktor Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti memiliki sikap disiplin, dan bertanggung jawab, dan sikap ini sangat penting bagi

seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah di berikan kepadanya.

Kinerja karyawandipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: efektifitas dan efisiensi,otoritas dan tanggungjawab,disiplin, inisiatif(Nofriansyah, 2018)..Faktor-faktor kinerja yang lainnya yaitu, kemampuan dan motivasi(Darmadi, 2018).

Selain faktor-faktor di atas, faktor lain mempengaruhi kinerja yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah: kecerdasan emosional(Risma, 2012);stresskerja(Fitriastuti, 2013) dan religiusitas(Lisda, 2012).

Semua faktor-faktor diatas sangat berpengaruh bagi karyawan-karyawan dalam menjalankan tugas di dalam sebuah perusahaanagar tercapainya kerja yang baik.

c. Indikator Kinerja

Seorang karyawan dapat di ukur dari Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Menurut teori indikator kinerja bisa dilihat dari prilaku pada saat masuk kerja, proses kerja dan keluar kerja, pencapaian tugas, tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, kerjasama dan sebagainya(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014)

Selain indikator di atas, ada enam dimensi dari Bernadin untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: (1) kualitas dalam melakukan pekerjaan; (2) kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan; (3) ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (4) efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (5) kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikansuatupekerjaan;

(6) komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja (Susanty & Baskoro, 2012).

Indikator kinerja juga dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini: (1) dimensi pertama, kinerja tugas, mengacu pada kemahiran melakukan tugas-tugas pekerjaan utama; (2) dimensi kedua, kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi; (3) dimensi ketiga, kinerja adaptif, merujuk pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja; (4) dimensi keempat, kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi (Koopmans et al., 2011).

Baik buruknya kinerja juga dapat dilihat dari beberapa kriteria ahli yakni, seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama (T. Wijaya & Andreani, 2015), dan komitmen organisasi (Fitriastuti, 2013). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kapasitas manajemen, kebijakan, lingkungan, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Selain itu, faktor-faktor kinerja karyawan juga termasuk: kompensasi, motivasi dan komitmen karyawan. (Azizah, 2019)

Maka dapat disimpulkan indikator diatas sangat penting untuk dimiliki karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan agar tercapainya pekerjaan-pekerjaan dengan maksimal.

Adapun indikator kinerja yang akan penulis jelaskan dari tabel 3.2. adalah :

- 1) Keterampilan, Kinerja karyawan harus memiliki berbagai keterampilan sehingga dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks.

- 2) Pengetahuan, Kinerja karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat mempermudah dalam bekerja.
- 3) Inisiatif, Kinerja karyawan harus mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik.
- 4) Kreatif, Kinerja karyawan hendaknya memiliki cara yang kreatif dalam bekerja.
- 5) Inovatif, Kinerja karyawan sebaiknya memiliki ide-ide yang inovatif/*uptodate*.
- 6) Belajar, Kinerja karyawan harus terus belajar dalam hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 7) Tidak terlambat, Kinerja karyawan harus memiliki sikap disiplin seperti datang tepat pada waktunya.
- 8) Tidak lalai, Kinerja karyawan hendaknya tidak lalai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 9) Tidak menyalahgunakan, Kinerja karyawan tidak boleh menyalahgunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2. Teori Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah hal yang sering sekali dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam sebuah perusahaan, stres kerja juga dapat disebut masalah bagi seorang karyawan karena dapat mengganggu pekerjaan.

Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja (Fitriastuti, 2013). Stress dalam

pendapat lain adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketegangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. (Nur, 2013).

Sementara itu, pendapat yang berbeda menunjukkan bahwa stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan suatu proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan external, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Rosita, 2014).

Beberapa pendapat di atas, memberikan kesimpulan bahwa stress kerja adalah hal yang dapat mengganggu atau menghalangi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

b. Manfaat Pengelolaan Stres Kerja

Guna mengelola stress kerja adalah agar karyawan dapat mengontrol stress yang terjadi padanya, sehingga tidak malas ataupun menunda-nunda dalam melaksanakan tugasnya. Ahli menjelaskan bahwa

Manfaat stress kerja antara lain: Tingkat stress yang sesuai akan memacu produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Stress yang terkendali dapat mencegah para pekerja dari kemungkinan kecelakaan. Karyawan dalam kondisi stress justru akan memiliki tenaga atau energi memotivasi yang lebih besar untuk meraih sukses dibandingkan jika karyawan tersebut bekerja tanpa kondisi stress sama sekali. Stress adalah awal dari penemuan ide-ide kreatif. Kondisi stress akan meningkatkan daya saing perusahaan atau daya saing individual berhadapan dengan para pesaing (A. Wijaya, Purnomolastu, & Tjahjoanggoro, 2015).

Dalam menghadapi stress kerja, setiap individu diharapkan mempunyai program-program pengelolaan stres kerja, sehingga dapat mengurangi pemborosan, mengurangi absensi kerja, dan prestasi kerja dapat lebih meningkat dalam organisasi(Wijono, 2010).

Dengan demikian, walaupun stress kerja dianggap sesuatu yang negatif, tetapi juga memiliki kemanfaatan dalam bekerja.Mengelola stres kerja haruslah dilakukan seorang karyawan agar tidak terjadinya masalah-masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Indikator Stress Kerja

Stres kerja terjadi karena tidak sesuainya kemampuan seorang karyawan dengan tugas yang diberikan kepadanya, juga sering terjadi karena tertekannya karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan.

Indikator stress kerja menurut Caesary yaitu, *physical environment stressor* (penyebab stress dari lingkungan fisik), *individual stressor*(penyebab stress dari individu), dan *group stressor* (penyebab stress dari kelompok)(Nazenin & Palupungnindyah, 2014)..

Indikatorstresskerja lainnya adalah: kurang wewenang, desakan waktu, beban kerja berlebihan, umpan balik yang tidak memadai, kondisi tempat kerja, kemenduaan peran, konflik peran dan konflik antar pribadi(Putra, 2012), termasuk pulapsyiological, *psychologic*, *behavior*(Yenita, 2017).

Dari sisi fisiologis, orang yang stress terindikasi dari hal-hal berikut ini: mengalami gangguan perencanaan, sakit kepala karena beban kerja. Sementara itu, secara psikologis terlihat dari: merasa putus asa dalam bekerja, mudah tersinggung, sulit untuk berkonsentrasi, menunda-nunda pekerjaan, merasa bosan

dengan pekerjaan, merasa gelisah dalam bekerja, kurang puas dengan hasil kerja, tidak bersemangat dalam bekerja, tidak senang mengikuti kegiatan kantor. Dari perilaku, stress dilihat dari: tidak masuk kerja, sukar tidur akibat pekerjaan, nafsu makan berkurang, ada keinginan berhenti bekerja (Syamsul, 2013).

Untuk penilaian ini, stress kerja diukur dari indikator-indikator antara lain: (1) Stressor kerja individu (*individual stressor*) adalah berhubungan dengan individu itu sendiri dan bagaimana ia berhubungan dengan pekerjaan spesifik pada pekerjaan itu. Stressor individu adalah konflik peran, ambiguitas peran, ruang lingkup pekerjaan, tekanan waktu, kemajuan karir, tanggung jawab terhadap orang lain, beban kerja kualitatif, dan beban kerja kuantitatif; (2) Stressor organisasi (*organizational stressor*) berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang harus dihadapi karyawan. Ketujuh pemicu organisasi adalah politik, penghargaan, partisipasi, kurangnya pemanfaatan, gaya pengawasan, struktur organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia (Larson, 2004).

Dari berbagai referensi di atas, dapat disimpulkan banyak hal yang bisa dijadikan sebagai ukuran stress atau tidaknya karyawan akibat pengaruh dari lingkungan kerja, maupun diluar lingkungan.

Adapun indikator stres kerja yang akan penulis jelaskan dari tabel 3.2. adalah :

- 1) Konflik peran, Stres kerja hendaknya tidak menjadi konflik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan merasa bahwa harapan selalu sama dengan kenyataan.
- 2) Ambiguitas peran, Stres kerja membuat karyawan memiliki ambiguitas

dalam melaksanakan pekerjaan seperti bekerja cukup jelas.

- 3) Tekanan waktu, stres kerja hendaknya tidak membuat karyawan tertekan dalam pekerjaan sehingga tidak merasa terbebani.
- 4) Beban kerja, Stres kerja sebaiknya tidak menjadikan beban bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Penghargaan, sebaiknya karyawan selalu dihargai atas pekerjaannya sehingga tidak membuatnya stres dalam bekerja.
- 6) Partisipasi, sebaiknya semua karyawan ikut terlibat dalam pekerjaan penting agar karyawan merasa adanya partisipasi untuk menghindari stres kerja.
- 7) Pengawasan, sebaiknya karyawan tidak terlalu diawasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih tenang dan tidak mengalami stres kerja.

3. Teori Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah cara seseorang untuk mengendalikan diri dari hal-hal negatif, mampu mengontrol sehingga dapat memahami keinginan orang lain.

Kecerdasan emosional menurut ahli Harmoko kecerdasan emosional dapat diartikan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik (Narti,

2019).

Pandangan ahli lain, yakni Slovey dan Mayerkecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik dalam diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakanya(Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiati, 2018).

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional.hasil ini menjelaskan bahwa self efficacy yang tinggi berkontribusi terhadap kinerja dan pengurangan terhadap kelelahan emosional(Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Maka dapat disimpulkan, kecerdasan emosional adalah kepandaian seseorang untuk mengontrol emosi negatif dan menerima hal-hal positif.

b. Manfaat Kecerdasan Emosional

Manfaat kecerdasan emosional adalah agar terhindarnya seseorang dari emosi yang berlebihan, dapat menyelesaikan masalah dengan perasaan yang terkontrol serta dapat mengelola emosi dengan baik.

Kecerdasan emosional sangat menentukan kesuksesan dalam karier maupun organisasi, manfaat kecerdasan emosi adalah sebagai berikut: (1) Membentuk *teamwork* yang solid dan hubungan yang saling mempercayai; (2) Komunikasi yang terbuka dan jujur; (3) Loyalitas yang murni; (4) Kreatif dan inovasi; (5) Terobosan teknis dan strategis; (6) Kepemimpinan; (7) Pembuatan keputusan(Hidayat, 2013).

Kecerdasan emosional akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas dalam pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasi

konflik, menjembatani kesengajaan, terobosan teknis dan strategis komunikasi, kerjasama, hubungan saling mempercayai, loyalitas pelanggan, kreativitas dan inovasi, mengelola diri, sendiri secara efektif, kecakapan sosial, serta kemampuan bersikap tegas(Djafri, 2017).

Menurut Goleman manfaat kecerdasan emosi merangkum lima bidang yang juga merupakan kemanfaatan dari kecerdasan emosi, yakni: mengenal emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, memahami dan mengenali emosi orang lain, mengelola hubungan(Jaya, Mulyadi, & Sulaiman, 2012).

Dengan demikian, dapat disimpulkan manfaat kecerdasan emosional sangat penting bagi diri seseorang, agar terhindar dari hal-hal yang membuat emosi serta mampu mengerti keinginan diri sendiri serta keinginan orang lain.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional dalam pandangan ahli yakni Bitsh, yang termasuk dalam indikator kecerdasan emosional ada 7 yaitu: *intrapersonal skills, interpersonal skills, assertive, contentment in life, resilience, self-esteem, dan self-actualization*(Supriyanto & Troena, 2012).

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman ada 5 yaitu: kesadaran diri , pengaturan diri, motivasi diri, empati, keterampilan social(Wibowo, 2015).

Sementara itu, indikator yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kapasitas intrapersonal (kemampuan untuk menyadari dan memahami diri sendiri, emosi seseorang dan untuk mengekspresikan perasaan dan ide seseorang); (2) Keterampilan interpersonal (kemampuan untuk menyadari, memahami dan menghargai perasaan orang lain juga), untuk membangun dan

memelihara hubungan yang saling memuaskan dan bertanggung jawab dengan orang lain);(3) Kemampuan beradaptasi (kemampuan untuk memverifikasi perasaan seseorang dengan isyarat eksternal objektif dan secara akurat mengukur situasi langsung, secara fleksibel untuk mengubah perasaan dan pikiran seseorang dengan situasi yang berubah, dan untuk menyelesaikan masalah pribadi. dan masalah interpersonal); (4) Manajemen stres (kemampuan untuk mengatasi stres dan untuk mengendalikan emosi yang kuat); (5) Motivasi dan suasana hati (kemampuan untuk optimis, untuk menikmati diri sendiri dan orang lain, dan untuk merasakan dan mengekspresikan perasaan positif)(Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000).

Penjelasan-penjelasan di atas menunjukkan beberapa indikator kecerdasan emosional, yakni hal-hal yang harus dimiliki seseorang dalam dirinya seperti kesadaran diri, kontrol diri, motivasi, empati, kemampuan sosial, agar mempermudah seseorang untuk mencapai tujuannya.

Adapun indikator kecerdasan emosional yang akan penulis jelaskan dari tabel 3.2. adalah :

- 1) Menghargai diri sendiri, Karyawan sebaiknya bisa mengontrol emosinya dan menghargai diri sendiri.
- 2) Kemerdekaan diri, Karyawan sebaiknya tidak terlalu bergantung terhadap orang lain dan harus mengandalkan diri sendiri.
- 3) Menghargai orang lain, Karyawan sebaiknya menggunakan kecerdasan emosionalnya dalam menghargai orang lain.
- 4) Memelihara hubungan, karyawan harus menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya atau dengan orang lain.

- 5) Toleransi, Karyawan harus bersikap toleran atau lebih memahami orang lain.
- 6) Kemudahan bergaul, karyawan sebaiknya cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja.
- 7) Kebahagiaan, karyawan harus memiliki cara untuk mengatur kecerdasan emosional agar terciptanya kebahagiaan di dalam dirinya.
- 8) Daya tahan stres, Karyawan harus memiliki daya tahan dalam menghadapi pekerjaan agar terhindar dari rasa stres yang dapat mengganggu aktivitas bekerja.
- 9) Optimis, kecerdasan emosional dapat membuat karyawan berpikir lebih optimis dalam bekerja.
- 10) Berpandangan positif, karyawan harus bisa mengatur kecerdasan emosional agar dapat berpikir positif dan tidak mudah berprasangka buruk terhadap orang lain.

4. Teori Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah bentuk pemahaman seseorang dalam keyakinan beragama, memahami nilai-nilai agama dengan mematuhi peraturan-peraturan dan menjalankan kewajiban-kewajiban sesuai dengan yang diterapkan.

Pengertian religiusitas dalam pandangan Glock dan Stark adalah suatu sistem yang terintegrasi dari keyakinan (*belief*), gaya hidup, aktivitas ritual dan institusi yang memberikan makna dalam kehidupan manusia dan mengarahkan manusia pada nilai-nilai suci atau nilai-nilai tertinggi (Pamungkas, 2014).

Religiusitas juga mengandung arti perilaku terhadap agama berupa

penghayatan terhadap nilai-nilai agama yang dapat di tandai tidak adanya melalui ketaatan dalam menjalankan ibadah ritual tetapi juga dengan adanya keyakinan, pengalaman, dan pengetahuan mengenai agama yang dianutnya (Nuandri & Widayat, 2014) (Utami, Sangen, & Rachman, 2016).

Dalam pendapat lainnya, religiusitas adalah sesuatu yang bersifat metafisik atau berkaitan dengan pencapaian tujuan hidup dari seseorang semata-mata hanya karena Allah menurut Rahner dan Vrogrimler (Mustikowati & Wilujeng, 2017).

Dapat disimpulkan, religiusitas adalah hal yang sangat penting di dalam beragama agar seseorang mengetahui apa yang bisa di kerjakan dan yang tidak bisa di kerjakan dalam agamanya.

b. Manfaat Religiusitas

Manfaat religiusitas adalah agar seorang karyawan bekerja dengan tulus dan sepenuh hatinya.

Menurut Allen dan Myers bahwa individu yang mempunyai komitmen religiusitas yang tinggi akan menghabiskan waktu bekerja dengan sukarela (Susanti, 2016).

Tanpa adanya pemahaman yang benar dan pengalaman atas keyakinan agamanya, sebuah keniscayaan akan membentuk pribadi yang terampil, inisiatif, leadership, bertanggung jawab, jujur, disiplin, setia kawan, optimis, semangat dan toleran, dan lain-lain (Adhim, 2009).

Menurut Malik, Danish, dan Usman, spiritual dalam lingkup penelitian bisnis adalah sebagai salah satu indikator kunci keberhasilan organisasi jangka panjang. Organisasi saat ini berusaha untuk melakukan sesuai dengan potensi

dengan memaksimalkan komitmen, kepuasan, motivasi intrinsik karyawan dengan memfokuskan beberapa domain spiritual(Wibowo, 2015).

Dari pandangan-pandangan di atas, maka dapat disimpulkan religiusitas sangat penting dan haruslah dimiliki seorang karyawan agar dapat tercapainya pekerjaan dengan maksimal dan baik.

c. Indikator Religiusitas

Indikator religiusitas adalah kemampuan seseorang dalam mematuhi dan mewujudkan hal-hal yang diwajibkan dalam perturan-peraturan beragama serta memahami maksud dan tujuannya.

Konsep religiusitas mempunyai 5 dimensi pengukuran dari Glock dan Stark, yaitu: dimensi keyakinan, dimensi pribadatan atau praktek agama, dimensi *felling* atau penghayatan, dimensi pengetahuan agama, dimensi *effect* atau pengalaman(Ismail, 2009)

Pendapat lainnya, religiusitas adalah yang dimiliki oleh individu akan mendorong perilaku seseorang untuk menjalankan aktivitas usaha dengan mengedepankan faktor kejujuran, etika, moral, dan sangat menghargai orang lain(Mustikowati & Wilujeng, 2017).

Khusus di dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator religiusitas berikut ini: *piety* (kesalehan); *benevolence* (kebaikan); *justice* (keadilan); *responsibility* (tanggung jawab); *trustworthiness* (kepercayaan); *patience*(kesabaran); *consultation* (konsultasi); *cooperation* (kerjasama); *self-reflection* (refleksi diri)(Wahab, 2017).

Maka dapat disimpulkan indikator religiusitas adalah hal yang sangat perlu diterapkan bagi diri seseorang agar seseorang mengerti dan memahami

peraturan beragama dan dapat mewujudkannya dengan baik.

Adapun indikator religiusitas yang akan penulis jelaskan dari tabel 3.2. adalah :

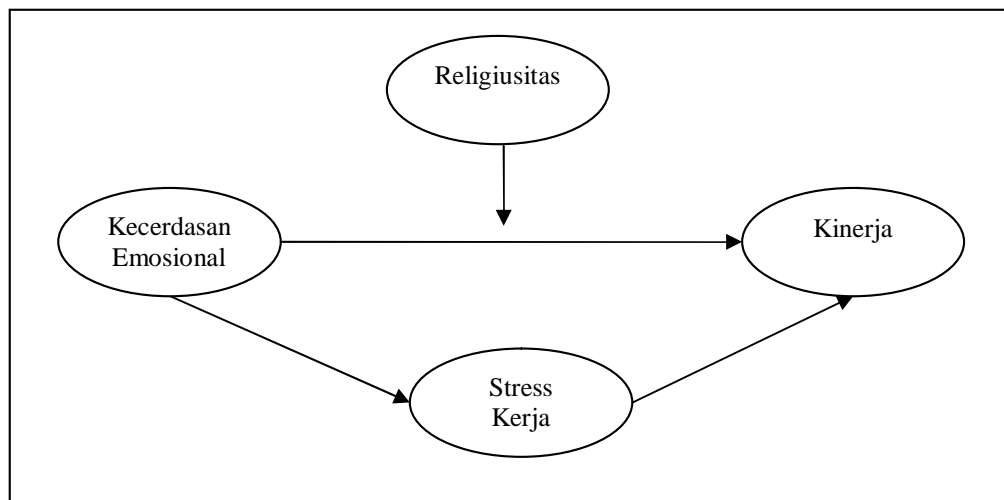
- 1) Kesalehan, karyawan selalu menjalankan kesalehan/ketakwaan dalam menjalankan beragama.
- 2) Kebaikan, setiap karyawan harus menunjukkan sisi baik di dalam dirinya.
- 3) Keadilan, setiap karyawan harus memiliki sikap yang adil baik pada rekan kerjanya maupun terhadap orang lain.
- 4) Tanggung jawab, Setiap karyawan harus memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap segala perkataan maupun perbuatannya.
- 5) Kepercayaan, karyawan harus tetap menjaga kepercayaan atau amanah yang diberikan kepadanya, sehingga kepercayaan tersebut tetap terjaga.
- 6) Kesabaran, kesabaran adalah hal yang harus di miliki seorang karyawan di dalam setiap situasi.
- 7) Konsultasi, agar menjalankan pekerjaan dengan baik, sebaiknya karyawan sering berkonsultasi terhadap atasan maupun rekan kerjanya.
- 8) Kerja sama, kerja sama adalah hal yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk membantu dan memudahkannya dalam bekerja.
- 9) Refleksi diri, setiap karyawan harus sering memperbaiki diri agar dapat berperilaku benar.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yangtelah diteliti sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini akan memperlihatkan hubungan

antar variabel, seperti terlihat di dalam Gambar 2.1.

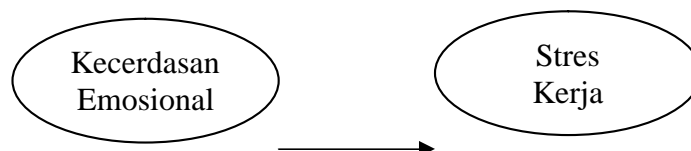


Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1. memperlihatkan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya yang dikaji dalam penelitian ini. Referensi-referensi yang mendukung hubungan-hubungan tersebut terlihat dari beberapa penelitian terdahulu berikut ini.

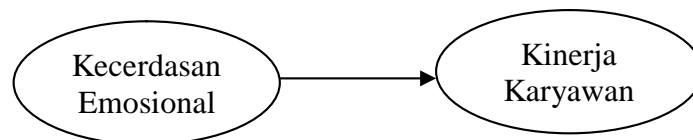
1) Hubungan kecerdasan emosional dengan stress kerja

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan kecerdasan emosional dengan stress kerja. Kecerdasan emosional mampu berperan sebagai moderasi stress kerja karyawan. Seorang akan yang memiliki kecerdasan emosional baik, ternyata bukan hanya mampu meningkatkan kerjanya, akan tetapi juga dapat mengurangi stress kerjanya (Fitriastuti, 2013). Penelitian lainnya menyimpulkan bahwa ketika sumber stress seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik (Sanjaya, 2012).



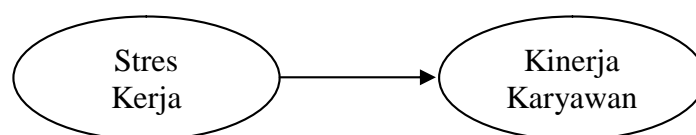
2) Hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan

Penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional (Lisda, 2012). Sementara itu, penelitian lain menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013). Kemudian penelitian lain menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang terfokus pada kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Muis et al., 2018).



3) Hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan

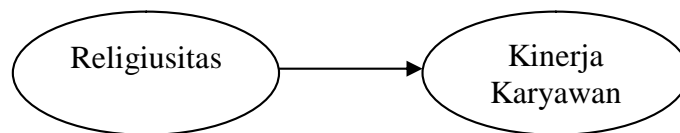
Hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah penelitian terlihat tidak konsisten. Meskipun mayoritas hasil penelitian menunjukkan stress kerja berhubungan negatif terhadap kinerja, tapi tetap dilakukan penelitian mengenai hubungan positif stress kerja terhadap kinerja (Sanjaya, 2012). Dalam penelitian lain, dijelaskan bahwa ketika sumber stress, seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik (Fitriastuti, 2013).



4) Hubungan religiusitas dengan kinerja karyawan.

Religiusitas memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seseorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja lebih baik (Lisda, 2012).

Hubungan religiusitas terhadap kinerja terlihat dari studi empiris yang menjelaskan bahwa dalam paradigma spiritualitas potensi manusia untuk berkinerja harus menjadikan hidup yang lebih positif dan produktif untuk mencapai prestasi kerja yang religius (Shofwa, 2013).



C. Hipotesis

Penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja;
- 2) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
- 3) Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
- 4) Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
- 5) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh stress kerja;
- 6) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh religiusitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pendekatan-pendekatan yang dikembangkan dalam ilmu pengetahuan alam, dan kini digunakan secara luas dalam penelitian ilmu sosial. Metode-metode kuantitatif merupakan metode-metode yang didasarkan pada informasi numerik atau kuantitas-kuantitas, dan biasanya diasosiasikan dengan analisis-analisis statistik (Stokes, 2006).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Cafe Kito Garden yang berlokasi di Jl. Gunung Krakatau No.192, Pulo Brayon Darat I Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20237

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai Agustus 2019.

Jadwal penelitian ini dapat dilihat di dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan dan Tahun										
		Nov. '18	Des. '18	Jan. '19	Feb. '19	Mar. '19	Apr. '19	Mei. '19	Jun. '19	Jul. '19	Agt. '19	Sep. '19
1	Pra Riset											
2	Pengajuan judul											
3	Penyusunan proposal											
4	Bimbingan proposal											
5	Seminar proposal											
6	Pengumpulan Data											
7	Penyusunan Laporan (Skripsi)											

N0	Kegiatan	Bulan dan Tahun											
		Nov. '18	Des. '18	Jan. '19	Feb. '19	Mar. '19	Apr. '19	Mei. '19	Jun. '19	Jul. '19	Agt. '19	Sep. '19	
8	Bimbingan Skripsi												
9	Sidang Meja Hijau												

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel kinerja karyawan, menggunakan indikator sebagai berikut: Kinerja tugas (terampil, berpengetahuan luas); kinerja kontekstual (inisiatif, kreatif); kinerja adaptif (inovatif, belajar hal baru); kinerja kontra produktif (tidak terlambat; tidak lalai; tidak menyalahgunakan wewenang)(Koopmans et al., 2011).
- 2) Variabel stress kerja, menggunakan indikator sebagai berikut: stressor individual (konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu); dan stressor organisasi (beban kerja, penghargaan, partisipasi, pengawasan)(Larson, 2004).
- 3) Variabel kecerdasan emosional, menggunakan indikator sebagai berikut: kapasitas intrapersonal (menghargai diri sendiri; kemerdekaan diri); keterampilan interpersonal (menghargai orang lain; memelihara hubungan); kemampuan beradaptasi (toleransi; kemudahan bergaul); manajemen stres (kebahagiaan; daya tahan stress); dan motivasi dan suasana hati (optimis; berpandangan positif)(Bar-On et al., 2000).
- 4) Variabel religiusitas, menggunakan indikator sebagai berikut: kesalehan, kebaikan, keadilan, tanggung jawab, kepercayaan, kesabaran, konsultasi, kerjasama, refleksi diri(Wahab, 2017).

D. Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cafe Kito Garden yang berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel penelitian dalam ini juga

sebanyak jumlah populasi yakni sebanyak 35karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Sedangkan teknik pengumpulan data didalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik responden penelitian.

Angket dalam penelitian ini menggunakan skala rating (*rating scale*), dengan jumlah pilihan jawaban 1 sampai 5. Sedangkan jumlah angket dalam penelitian ini adalah: 9 buah (variabel kinerja); 7 buah (stress kerja); 10 buah (kecerdasan emosional); 9 buah (religiusitas).

Tabel 3.2. Rencana Instrumen Penelitian (Angket)

Variabel	Indikator	Pertanyaan Angket	Skala
Kinerja	1. Keterampilan	Saya terampil dalam bekerja	Skala rating (<i>rating scale</i>): 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = tidak setuju
	2. Pengetahuan	Saya memiliki pengetahuan kerja yang luas	
	3. Inisiatif	Saya selalu mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik	
	4. Kreatif	Saya selalu mencari cara-cara yang kreatif dalam bekerja	
	5. Inovatif	Saya selalu memiliki ide-ide yang inovatif/ <i>uptodate</i>	
	6. Belajar	Saya selalu belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan	
	7. Tidak terlambat	Saya tidak selalu terlambat masuk kerja	
	8. Tidak lalai	Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan	
	9. Tidak menyalahgunakan wewenang	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya	
Stress Kerja	1. Konflik peran	Saya merasa bahwa harapan saya selalu sama dengan kenyataan	Skala rating (<i>rating scale</i>): 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = tidak setuju
	2. Ambiguitas peran	Saya merasa bahwa peran saya dalam bekerja cukup jelas	
	3. Tekanan waktu	Saya tidak selalu merasa tertekan dalam masalah waktu	
	4. Beban kerja	Saya merasa beban kerja	

Variabel	Indikator	Pertanyaan Angket	Skala
		saya tidak cukup berat	
	5. Penghargaan	Saya selalu merasa dihargai oleh orang lain	
	6. Partisipasi	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan penting	
	7. Pengawasan	Saya merasa tidak selalu diawasi oleh orang lain dalam bekerja	
Kecerdasan Emosional	1. Menghargai diri sendiri	Saya selalu menghargai diri saya sendiri	
	2. Kemerdekaan diri	Saya bersikap merdeka, tidak selalu bergantung kepada orang lain	
	3. Menghargai orang lain	Saya selalu menghargai orang lain	
	4. Memelihara hubungan	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	
	5. Toleransi	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	
	6. Kemudahan bergaul	Saya mudah bergaul	
	7. Kebahagiaan	Saya selalu merasa bahagia dalam hidup	
	8. Daya tahan stress	Saya tidak mudah mengalami stress	
	9. Optimis	Saya selalu optimis akan hari esok	
	10. Berpandangan positif	Saya tidak mudah berprasangka negatif kepada orang lain	
Religiusitas	1. Kesalehan	Saya selalu menjaga kesalehan/ketakwaan dalam menjalankan beragama	Skala rating (<i>rating scale</i>): 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = tidak setuju
	2. Kebaikan	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	
	3. Keadilan	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	
	4. Tanggung jawab	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	
	5. Kepercayaan	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	
	6. Kesabaran	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	
	7. Konsultasi	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	
	8. Kerjasama	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	
	9. Refleksi diri	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	

Sumber: Kinerja karyawan(Koopmans et al., 2011); Kecerdasan emosional(Bar-On et al., 2000); Stress kerja(Larson, 2004); Religiusitas(Wahab, 2017).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS). *Software* untuk mengolah data penelitian ini menggunakan *SmartPLS*.

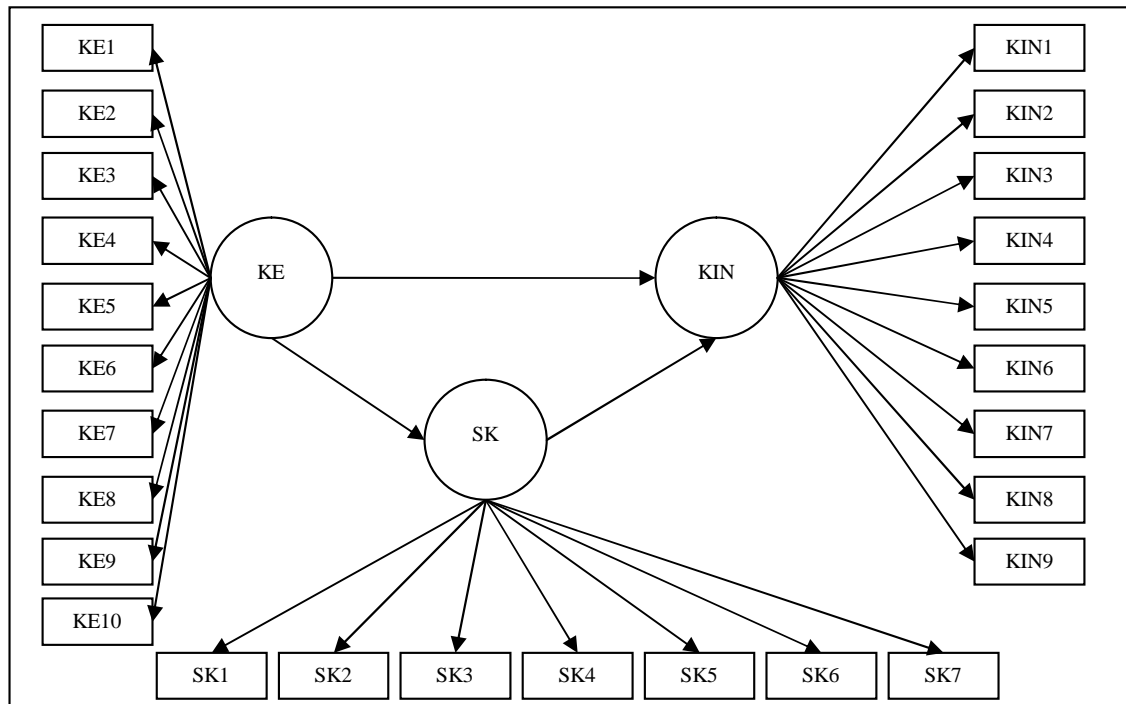
Teknik SEM-PLS memiliki keunggulan untuk menganalisis sampel-sampel yang jumlahnya kecil.

Model SEM-PLS dalam penelitian ini adalah: (1) Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening; dan (2) Analisis SEM-PLS menggunakan variabel moderator (Juliandi, 2018).

Langkah-langkah menganalisis data dari kedua model tersebut adalah sebagai berikut.

1. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening

Model analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel intervening dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Model SEM-PLS Bervariabel Intervening

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening di atas adalah sebagai berikut:

1.1. Analisis model pengukuran (*outer models*):

- a. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*);
- b. Validitas diskriminan (*discriminant validity*);

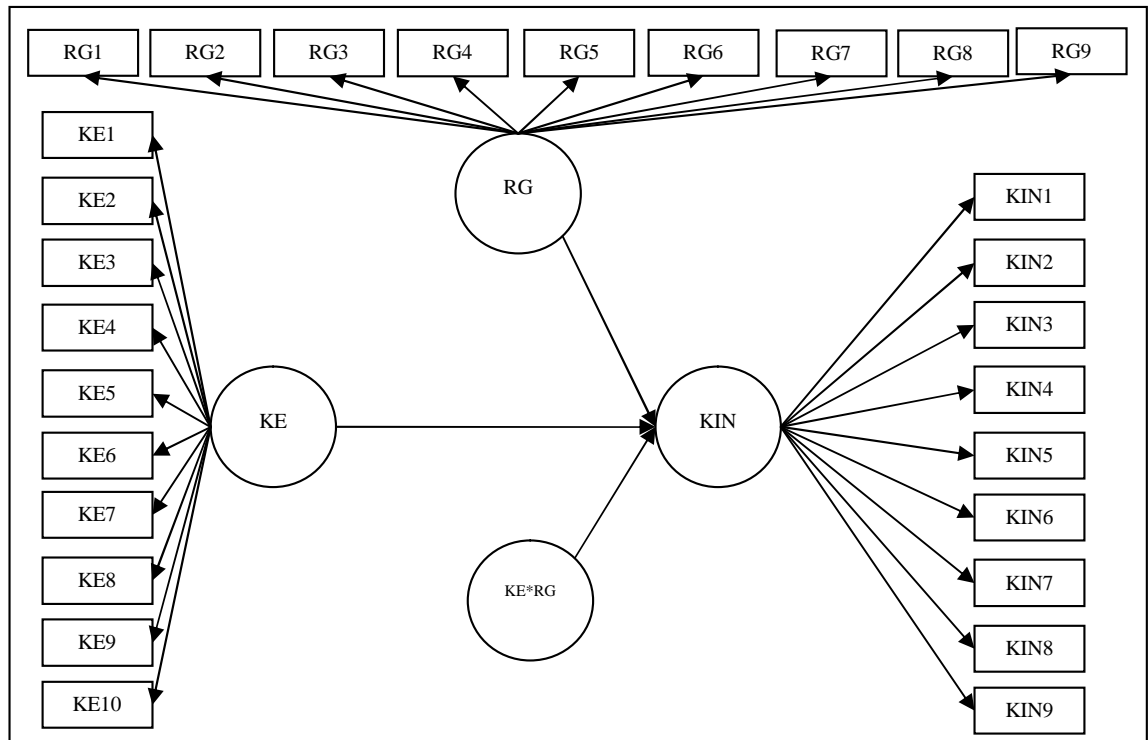
1.2. Analisis model pengukuran (*inner models*):

- a. *R-Square*;
- b. *F-Square*;
- c. Pengujian hipotesis:
 - a) Pengaruh langsung (*direct effect*);
 - b) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*);
 - c) Pengaruh total (*total effect*) (Juliandi, 2018).

2. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel moderator

Model analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel moderator dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2. Model SEM-PLS Bervariabel Moderator

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator di atas adalah sebagai berikut:

1.1. Analisis model pengukuran (*outer models*):

- a. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*);
- b. Validitas diskriminan (*discriminant validity*);

1.2. Analisis model pengukuran (*inner models*):

- a. *R-Square*;
- b. *F-Square*;
- c. Pengujian hipotesis: Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel – tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1 Laki-Laki	27	77,14
	2 Perempuan	8	22,86
	Total	35	100.00
2. Usia	1 Kurang 21 tahun	2	5,71
	2 21-30 tahun	28	80,00
	3 31-40 tahun	5	14,29
	4 41-50 tahun	0	0
	5 Lebih 50 tahun	0	0
	Total	35	100.00
3. Pendidikan	1 SLTP	12	34,28
	2 SLTA	18	51,42
	3 Diploma	0	0
	4 S1	5	14,3
	5 S2	0	0
	Total	35	100.00
4. Lama bekerja	1 Kurang 1tahun	5	14,28

2	1-5tahun	30	85,72
3	6-10 tahun	0	0
4	11-20 tahun	0	0
5	Lebih 20 tahun	0	0
Total		35	100.00

Dapat dilihat dalam Tabel 4.1. hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dari identitas jenis kelamin, responden yang terbesar adalah laki-laki (77,14%), dan yang terkecil adalah perempuan (22,86%). Selanjutnya menginformasikan bahwa dari identitas usia, responden yang terbesar adalah 21-30 tahun (80,00%), dan yang terkecil adalah kurang dari 21 tahun (5,71%). Pada identitas tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah SLTA (51,42%), dan yang terkecil adalah S1 (14,3%). Dan yang terakhir adalah identitas lama bekerja, responden yang terbesar adalah 1-5 tahun (85,72%), dan yang terkecil adalah kurang 1 tahun (14,28%).

2. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kecerdasan emosional yang dirangkum di dalam tabel 4.2 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menghargai diri	10	29	23	66	0	0	2	6	0	0	35	100.0

2	Saya bersikap merdeka, tidak selalu bergantung kepada orang lain	12	34	15	43	7	20	1	3	0	0	35	100.0
3	Saya selalu menghargai orang lain	8	23	19	54	8	23	0	0	0	0	35	100.0
4	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	3	9	21	60	10	29	1	3	0	0	35	100.0
5	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	0	0	16	46	16	46	3	9	0	0	35	100.0
6	Saya mudah bergaul	0	0	14	40	12	34	7	20	2	6	35	100.0
7	Saya selalu merasa bahagia dalam hidup	4	11	15	43	8	23	7	20	2	6	35	100.0
8	Saya tidak mudah mengalami stress	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	35	100.0
9	Saya selalu optimis akan hari esok	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	35	100.0
10	Saya tidak mudah berprasangka negatif kepada orang lain	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100.0
Persen Rata-Rata			15		49		27		9		1		

Pada tabel 4.2. memperlihatkan kesimpulan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kecerdasan emosional, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 49%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 1%. Dengan demikian, tingkat kecerdasan emosional karyawan mayoritas baik (tinggi).

3. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel stres kerja yang dirangkum di dalam tabel 4.3 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Variabel Stres Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa bahwa harapan saya selalu sama dengan kenyataan	11	31	18	51	3	9	2	6	1	3	35	100.0

2	Saya merasa bahwa peran saya dalam bekerja cukup jelas	3	9	26	74	0	0	6	17	0	0	35	100.0
3	Saya tidak selalu merasa tertekan dalam masalah waktu	7	20	28	80	0	0	0	0	0	0	35	100.0
4	Saya merasa beban kerja saya tidak cukup berat	1	3	34	97	0	0	0	0	0	0	35	100.0
5	Saya selalu merasa dihargai oleh orang lain	6	17	29	83	0	0	0	0	0	0	35	100.0
6	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan penting Saya merasa tidak selalu diawasi oleh orang lain dalam bekerja	4	11	32	91	0	0	0	0	0	0	35	100.0
Persen Rata-Rata			15		80		1		4		0,48		

Pada Tabel 4.3. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel stres kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 80%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 0,48%. Dengan demikian, tingkat stress kerja karyawan mayoritas baik (tidak stress dalam bekerja).

4. Deskripsi Variabel Religiusitas

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel religiusitas yang dirangkum di dalam tabel 4.4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Variabel Religiusitas

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menjaga kesalehan / ketakwaan dalam menjalankan beragama	4	11	20	57	8	23	2	6	2	6	35	100.0
2	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	6	17	21	60	4	11	4	11	0	0	35	100.0
3	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	8	23	19	54	8	23	0	0	0	0	35	100.0
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	3	9	21	60	10	29	1	3	0	0	35	100.0

5	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	12	34	20	57	2	6	1	3	0	0	35	100.0
6	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	4	11	17	49	12	34	3	9	0	0	35	100.0
7	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100.0
8	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	15	43	17	49	1	3	2	6	0	0	35	100.0
9	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	7	20	25	71	1	3	2	6	0	0	35	100.0
Persen Rata-Rata			21		55		18		5		1		

Tabel 4.4. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel religiusitas, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 55%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 1%. Dengan demikian, tingkat religiusitas karyawan mayoritas baik (tinggi).

5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menjaga kesalehan / ketakwaan dalam menjalankan beragama	4	11	20	57	8	23	2	6	2	6	35	100.0
2	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	6	17	21	60	4	11	4	11	0	0	35	100.0
3	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	8	23	19	54	8	23	0	0	0	0	35	100.0
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	3	9	21	60	10	29	1	3	0	0	35	100.0

5	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	12	34	20	57	2	6	1	3	0	0	35	100.0
6	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	4	11	17	49	12	34	3	9	0	0	35	100.0
7	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	35	100.0
8	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	15	43	17	49	1	3	2	6	0	0	35	100.0
9	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	7	20	25	71	1	3	2	6	0	0	35	100.0
Persen Rata-Rata			21		55		18		5		1		

Tabel 4.5. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja karyawan, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 55%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju dan tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 1%. Dengan demikian, tingkat kinerja karyawan mayoritas baik (tinggi).

B. Analisis Data

1. Analisis *Partial Least Square* Ber-Variabel Intervening

a. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis(Outer Model)*

1) *Construct Reliability and Validity*

Pengertian *construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. (Juliandi, 2018, hal. 73)

Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 menurut Bagozzi dan Yi; Chin & Dibbern (Juliandi, 2018, hal. 73).

Tabel 4.6 *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0.853
X2	0.897
Y	0.809

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.6 pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- a) Variabel X1 (kecerdasan emosional) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.853 > 0.6$.
- b) Variabel X2 (stres kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 adalah $0.897 > 0.6$.
- c) Variabel Y (kinerja karyawan) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah $0.809 > 0.6$.

2) Discriminant Validity

Pengertian *discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018, hal. 76).

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018, hal. 76).

Tabel 4.7 Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	X1	X2	Y

X1			
X2	0.926		
Y	0.904	0.736	

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.7 adalah sebagai berikut :

- a) Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X2 (stres kerja) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.926 > 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- b) Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja karyawan) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.904 > 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- c) Variabel X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.736 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

b. Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1) *R-Square*

Pengertian *R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. (Juliandi, 2018, hal. 79)

Kriteria dari *R-Square* (Juliandi, 2018, hal. 79) adalah :

- a. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
- b. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.8 *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0.650	0.645
Y	0.556	0.542

Kesimpulan dari pengujian nilai *r-square* pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut:

- a. *R-Square Adjusted* Model Jalur I = 0.645. Artinya kemampuan variabel X1 (kecerdasan emosional) dalam menjelaskan X2 (stres kerja) adalah sebesar 64.5% dengan demikian model tergolong moderat (tidak buruk).
- b. *R-Square Adjusted* Model Jalur II = 0.542. Artinya kemampuan variabel X1 (kecerdasan emosional) dan X2 (stres kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 54.2% dengan demikian model tergolong moderat (tidak buruk).

2) *F-Square*

Pengertian F^2 *effect size* (*F-Square*) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah

variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018, hal. 82).

Kriteria *F-Square* menurut Cohen (Juliandi, 2018, hal. 82) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.9 *F-Square*

	X1	X2	Y
X1		1.856	0.354
X2			0.006
Y			

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut :

- a. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X2 (stres kerja) memiliki nilai $f^2 = 1.856$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0.354$, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

- c. Variabel X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0.006$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, hal. 85)

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) (Juliandi, 2018, hal. 85) adalah:

- a. Koefisien jalur (*path coefficient*):
 - Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
 - Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- b. Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*):
 - Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan
 - Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan

Tabel 4.10 *Direct Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
--	------------------------	-----------------

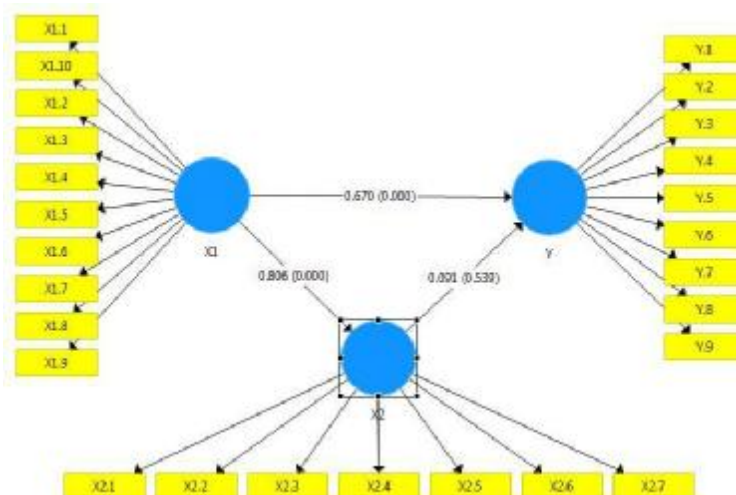
X1 → X2	0.806	0.000
X1 → Y	0.670	0.000
X2 → Y	0.091	0.539

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel 4.10 seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*).

- X1 terhadap X2 : Koefisien jalur = 0.806 dan P-Value = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh X1 (kecerdasan emosional) terhadap X2 (stres kerja) adalah positif dan signifikan.
- X1 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.670 dan P-Value = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- X2 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.091 dan P-Value = 0.539(>0.05), artinya, pengaruh X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan tidak signifikan.

Secara grafis, ringkasan dari hasil dari pengaruh langsung (*direct effect*)

di atas dapat dilihat di dalam Gambar 4.1



Gambar 4.1 Direct Effect

4) *Indirect Effect*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018, hal. 88).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018, hal. 88) adalah:

- Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (X2/stress kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kecerdasan emosional) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2/stress kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/kecerdasan emosional) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung .

Tabel 4.11 *Indirect Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 à X2 à Y	0.073	0.553

Sehingga dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.11, pengaruh tidak langsung X1 à X2 à Y adalah 0.073, dengan *P-Values* 0.553 > 0.05 (tidak signifikan), maka X2 (stres kerja) tidak memediasi pengaruh X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja karyawan).

5) *Total Effect*

Pengertian *total effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018, hal. 91)

Tabel 4.12 *Total Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 à X2	0.806	0.000
X1 à Y	0.743	0.000
X2 à Y	0.091	0.539

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut :

- a. *Total effect* untuk hubungan X1 (kecerdasan emosional) dan X2 (stres kerja) adalah sebesar 0.806
- b. *Total effect* untuk hubungan X1 (kecerdasan emosional) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.743.
- c. *Total effect* untuk hubungan X2 (stres kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,091.

2. Analisis *Partial Least Square* Ber-Variabel Moderator

a. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

1) *Construct Reliability and Validity*

Pengertian *construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi (Juliandi, 2018, hal. 73).

Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 menurut Bagozzi dan Yi; Chin & Dibbern (Juliandi, 2018, hal. 73).

Tabel 4.13 Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0.854
X1*X3	1.000
X3	0.886
Y	0.810

Kesimpulan dari nilai *composite reliability* yang terlihat pada tabel 4.13 adalah sebagai berikut :

- a. Variabel X1 (kecerdasan emosional) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.854 > 0.6$.
- b. Variabel X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $1.000 > 0.6$.
- c. Variabel X3 (religiusitas) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X3 adalah $0.886 > 0.6$.
- d. Variabel Y (kinerja karyawan) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah $0.810 > 0.6$.

2) *Discriminant Validity*

Pengertian *discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018, hal. 76).

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki

validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018, hal. 76).

Tabel 4.14 *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	X1	X1*X3	X3	Y
X1				
X1*X3	0.203			
X3	0.893	0.187		
Y	0.904	0.218	0.844	

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.14 adalah sebagai berikut :

- a. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.203 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik.
- b. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X3 (religiusitas) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.893 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik.
- c. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja karyawan) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.904 > 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik.
- d. Variabel X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) terhadap X3 (religiusitas) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.218 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik.

- e. Variabel $X1 \cdot X3$ (interaksi $X1$ dengan $X3$) terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.218 > 0.90$, artinya validitas diskriminan baik.
- f. Variabel $X3$ (religiusitas) terhadap Y (kinerja karyawan) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.844 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik.

b. Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1) *R-Square*

Pengertian *R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018, hal. 79).

Kriteria dari *R-Square* (Juliandi, 2018, hal. 79) adalah :

- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.15 *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y	0.592	0.573

Kesimpulan pengujian nilai *r-square* yang terlihat pada tabel 4.15 adalah *R-Square Adjusted* untuk model Jalur yang menggunakan variabel moderator adalah 0.573. Artinya kemampuan variabel X1 (kecerdasan emosional), X3 (religiusitas) dan X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) dalam menjelaskan Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar 57.3% dengan demikian model tergolong moderat.

2) *F-Square*

Pengertian F^2 *effect size (F-Square)* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. (Juliandi, 2018, hal. 82)

Kriteria *F-Square* menurut Cohen (Juliandi, 2018, hal. 82) adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c. Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16 *F-Square*

	X1	X1*X3	X3	Y
X1				0.255

X1*X3				0.001
X3				0.087
Y				

Kesimpulan nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada tabel 4.16 adalah sebagai berikut :

- a. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0.255$, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. Variabel X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0.001$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c. Variabel X3 (religiusitas) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0.087$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini adalah untuk menguji pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang di moderasi oleh suatu variabel mediator. (Juliandi, 2018, hal. 88)

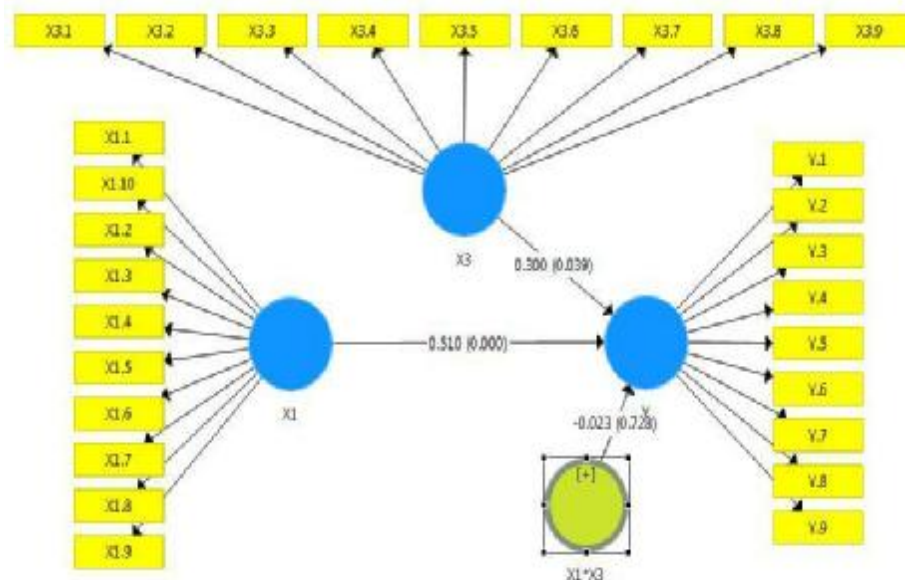
Kriteria pengujian hipotesis untuk PLS yang menggunakan variabel moderator, cukup hanya menguji hipotesis variabel interaksi (X1*X3) dengan variabel terikat (Y) (Juliandi, 2018, hal. 88):

- Jika nilai *P-Values* < 0,05, maka signifikan, artinya variabel moderator (X3) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).
- Jika nilai *P-Values* > 0,05, maka tidak signifikan, artinya variabel moderator (X3) tidak memoderasi pengaruh variabel eksogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).

Tabel 4.17 Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 → Y	0.510	0.000
X1*X3 → Y	-0.023	0.728
X3 → Y	0.300	0.039

Kesimpulan: Nilai *P-Values* sebesar 0.728 > 0,05, maka tidak signifikan, artinya variabel moderator (X3) tidak memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis

C. Pembahasan

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja;

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan perasaan-perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah dan menuju hidup yang lebih efektif (Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiati, 2018, hal. 95). Kecerdasan emosi atau Emotional intelligence adalah kemampuan seseorang mengelola emosi dalam kaitannya dengan orang lain atau rangsangan dari luar (Sumardi, 2007, hal. 64). Pendapat lain juga mengatakan definisi kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Wijaya, 2014, hal. 7).

Maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola perasaan emosi baik itu emosi positif ataupun emosi negatif untuk menyelesaikan sebuah masalah yang diterima dari berbagai faktor.

Di dalam dunia kerja mempunyai berbagai masalah yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerjan yang tidak nyaman, dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah hal yang membutuhkan kemampuan intelektual, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi yang lebih banyak diperlukan (Marpaung & Rumondang, 2013, hal. 181).

Dan orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi ditandai dengan sikap pengendalian diri yang tinggi. Ia mampu menghadapi seseorang yang menjengkelkan dan menyebalkan tanpa terpancing emosi. Ia mampu menata perasaannya sendiri dengan kesabaran dan kedewasaan yang tinggi. Orang yang demikian mampu memotivasi dirinya agar terus berprestasi (Habsari, 2005, hal. 61).

Sedangkan Stres adalah suatu proses yang bersumber dari hubungan transaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan yang dapat mengganggu dan meningkatkan kestabilan secara fisiologis dan psikologis individu (Wijono, 2018, hal. 130-131). Selain itu stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan member tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu (Wijono, 2010, hal. 146).

Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang dalam keadaan tertekan atau tidak mampu menangani suatu masalah karena diluar kemampuannya, sehingga dapat memberikan dampak yang negatif apabila tidak bisa mengatasi dengan baik contohnya akan mengalami depresi atau jatuh sakit, dan akan memberikan dampak positif jika dapat mengatasinya dengan baik contohnya akan lebih tenang dalam mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

Seseorang yang mengalami stres berkepanjangan dan berlebihan harus ditangani, baik itu individu maupun organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan yang tepat. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan seseorang guna mengendalikan stres berlebihan seperti berikut ini : (1) Olahraga,

salah satu cara paling efektif mengatasi stres adalah olahraga fisik. Stres menimbulkan perubahan kimiawi dalam tubuh, dan olahraga memberikan sebuah cara untuk mengembalikan tubuh pada keadaan normalnya. (2) Mengikuti kebiasaan diet yang sehat, orang yang sedang dalam kondisi stres membakar energy lebih cepat dibandingkan dalam kondisi normal. Kebiasaan makan yang tepat sangat penting, tetapi sayangnya makanan tidak sehat (*junk food*) sering sekali menjadi pilihan. (3) Tahu kapan berhenti sejenak, relaksasi penting untuk meredakan stres (Sinambela, 2016, hal. 394).

Adapun penelitian-penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan kecerdasan emosional dengan stres kerja. Dari kesimpulan penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 95). Dan penelitian lain mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Burhanudin, 2017, hal. 66).

Dan adapun hasil dari penelitian yang penulis telah lakukan adalah sama dengan penelitian-penelitian di atas, yakni kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut bisa terjadi karena mayoritas jawaban angket dari responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel bebas (Kecerdasan Emosional) maupun variabel intervening (Stres Kerja).

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menata perasaan dan kemampuan diri serta memotivasi diri dalam belajar dan berkarya agar sukses dan berprestasi (Habsari, 2005, hal. 60). Kecerdasan emosional adalah

kemampuan seseorang untuk mengelola emosinya, mengalahkan emosi-emosi negatif dan mendayagunakan emosi-emosi positif dalam memotivasi dirinya (Faisal & Zulfanah, 2008, hal. 24). Adapun pendapat lain tentang Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri (sabar) dan kemampuan dirinya untuk memahami irama, nada, music, serta nilai-nilai estetika (Tasmara, 2001, hal. 49). Maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola perasaan emosi baik itu emosi positif ataupun emosi negatif untuk menyelesaikan sebuah masalah yang diterima dari berbagai faktor.

Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi ditandai dengan sikap pengendalian diri yang tinggi. Ia mampu menghadapi seseorang yang menjengkelkan dan menyebalkan tanpa terpancing emosi. Ia mampu menata perasaannya sendiri dengan kesabaran dan kedewasaan yang tinggi. Orang yang demikian mampu memotivasi dirinya agar terus berprestasi (Habsari, 2005, hal. 61). Kecerdasan emosi mencakup pengendalian diri terutama berkaitan dengan relasi, berempati kepada orang lain, mengelola rasa gembira dan sedih, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri (Sumardi, 2007, hal. 64).

Adapun pengertian Kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan (Nofriansyah, 2018, hal. 19). Kinerja pegawai adalah unjuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi (Fattah, 2017, hal. 3).

Makna lain yang mengatakan Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu (Zainal, Kamal, & Muhammad,

2014, hal. 524). Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau, kinerja yang telah disepakati bersama (Noor, 2013, hal. 272). Adapun pengertian berbeda kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Rismawati & Mattalata, 2018, hal. 1).

Berdasarkan pandangan tersebut di atas, kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari kemampuan dan usaha seseorang untuk menunjukkan kinerja terbaik kepada perusahaan sehingga mendapat penilaian kinerja yang ditentukan dalam periode tertentu sehingga akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.

Penelitian-penelitian terdahulu banyak mengkaji bagaimana kaitan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Salah satu hasil penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wijaya, 2014, hal. 93). Penelitian lain menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Subagio, 2015, hal. 34-35).

Dan hasil penelitian penulis telah lakukan sama dengan penelitian-penelitian di atas, yakni kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi karena mayoritas jawaban angket dari responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel bebas (Kecerdasan Emosional) maupun variabel terikat (Kinerja Karyawan).

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2002, hal. 303). Definisi lain dari Stres kerja adalah akibat dari suatu kejadian atau serangkaian pengalaman yang dimaknai negatif dan tidak dapat dihadapi atau dilalui oleh seorang anak/individu (Ibung, 2008, hal. 1).

Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang dalam keadaan tertekan atau tidak mampu menangani suatu masalah karena diluar kemampuannya, sehingga dapat memberikan dampak yang negatif apabila tidak bisa mengatasi dengan baik contohnya akan mengalami depresi atau jatuh sakit, dan akan memberikan dampak positif jika dapat mengatasinya dengan baik contohnya akan lebih tenang dalam mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Salah satunya seperti : komputer, *pager*, telepon genggam, faksimile, dan internet telah meningkatkan kecepatan dan produktivitas kita. Orang diharapkan menjadi efisien dan

produktif. Tapi, bersamaan dengan munculnya teknologi baru, muncul pula penyebab stres yang baru. Orang harus terus - menerus mempelajari teknologi dan perangkat lunak terbaru. Ketika teknologi tidak bekerja semestinya, atau perlengkapan tiba – tiba rusak, banyak pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas mereka, dan mulailah muncul rasa stres (Losyk, 2007, hal. 7).

Adapun pengertian Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu (Zainal, Kamal, & Muhammad, 2014, hal. 524). Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama (Noor, 2013, hal. 272). Adapun pengertian berbeda kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Rismawati & Mattalata, 2018, hal. 1).

Berdasarkan pandangan tersebut di atas, kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari kemampuan dan usaha seseorang untuk menunjukkan kinerja terbaik kepada perusahaan sehingga mendapat penilaian kinerja yang ditentukan dalam periode tertentu sehingga akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.

Ada beberapa peneliti yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 704). Tetapi ada juga kesimpulan penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi, Bagia, & Susila, 2014, hal. 8).

Dan hasil penelitian yang penulis telah lakukan tidak sama dengan penelitian-penelitian di atas, yakni adalah stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi karena mayoritas jawaban angket dari responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel intervening (Stres Kerja) maupun variabel terikat (Kinerja Karyawan).

4. Pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Religiusitas dalam pandangan lain adalah tingkah laku yang terbentuk bersumber dari keyakinan, pengetahuan agama, dimana diwujudkan dalam perilaku menjalankan ibadah sebagai pengalaman, penghayatan dan pengamalan atas agama (Yudiani, 2016, hal. 6). Religiusitas adalah visualisasi dari bentuk hubungan antara individu dan kepercayaannya (Santoso, 2011, hal. 96).

Biasanya banyak kata atau persamaan yang masyarakat ucapkan selain religiusitas, misalnya seperti spiritual, atau kecerdasan spiritual (SQ). Definisi kecerdasan spiritual adalah rasa moral, kemampuan dalam menyesuaikan aturan yang kaku sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan (Wijaya, 2014, hal. 78).

Maka dapat disimpulkan bahwasannya religiusitas merupakan tingkah laku seseorang untuk menghadapi sebuah masalah dengan acuan pada agama, keyakinan, cara berfikir yang dimiliki, sehingga bisa mengatasi atau mengurangi emosional atau tingkat stres pada seseorang tersebut. Dan semakin tinggi

ketaatannya kepada Tuhan atau spiritualnya maka akan bagus kinerjanya seseorang dan begitu juga sebaliknya.

Religiusitas merupakan faktor yang memberikan suasana psikologis yang dapat digunakan untuk mengurangi konflik, frustrasi, dan ketegangan psikis lainnya. Religius memberikan nilai dan keyakinan sehingga individu memiliki arti, tujuan, dan stabilitas hidup yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan dan perubahan yang terjadi dalam hidupnya (Susanto, 2018, hal. 85).

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan kata lain kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan (Darmadi, 2018, hal. 216-217)

Ada hubungan positif antara religiusitas dengan etos kerja Islami. Semakin tinggi religiusitas maka semakin tinggi etos kerja Islami. Semakin rendah religiusitas, maka semakin rendah pula etos kerja Islami (Yudiani, 2016, hal. 9).

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat Kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin

meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja (Supriyanto & Troena, 2012, hal. 704)

Dan hasil penelitian yang penulis telah lakukan sama dengan penelitian-penelitian di atas, yakni religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi karena mayoritas jawaban angket dari responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel moderating (Religiusitas) maupun variabel terikat (Kinerja Karyawan).

5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja

Di dalam sebuah perusahaan stres kerja sudah sangat lekat dengan karyawan. Dikarenakan banyak karyawan yang mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang diterima atau karena faktor lainnya. Dan banyak pula cara menangani stres kerja yang dilakukan oleh beberapa individu. Sehingga bagi sebagian individu atau karyawan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja jikalau tidak dapat menanganinya dengan baik, dan begitu sebaliknya.

Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas mengenai pengaruh kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh stres kerja (variabel intervening) dapat disimpulkan bahwa pada pengaruh tidak langsung pada stres kerja (variabel intervening) tidak signifikan sehingga tidak memediasi/ mempengaruhi kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).

Dengan demikian, kecerdasan emosional langsung mempengaruhi kinerja, tidak harus melihat kepada stress kerja karyawan. Dengan kata lain,

kecerdasan emosional sudah dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja, tanpa harus melihat apakah karyawan stress atau tidak dalam bekerja. Tetapi, karena hasil pengujian statistik menunjukkan hasil yang tidak signifikan, maka kesimpulan penelitian ini hanya menggambarkan kondisi sampel yang diteliti saja, tidak dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi (karyawan Cafe Kito Garden). Penulis berasumsi, jika penelitian dilakukan kepada seluruh populasi, maka hasilnya mungkin akan berbeda. Bisa jadi, stres kerja adalah variabel yang bersifat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh religiusitas.

Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas mengenai pengaruh kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimoderasi oleh religiusitas (variabel moderating) dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas (variabel moderating) tidak signifikan yang artinya religiusitas (variabel moderating) tidak memoderasi kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).

Dengan demikian, hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja, tidak dipengaruhi oleh religiusitas. Ini berarti bahwa religiusitas tidak begitu kuat (moderat) dalam mempengaruhi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Namun begitu, karena hasil pengujian statistik menunjukkan hasil yang tidak signifikan, maka kesimpulan penelitian ini hanya menggambarkan kondisi sampel yang diteliti saja, tidak dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi (karyawan Cafe Kito Garden). Penulis berasumsi, jika penelitian dilakukan

kepada seluruh populasi, maka hasilnya mungkin akan berbeda. Bisa jadi, religiusitas adalah variabel yang memoderasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan.
4. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh stres kerja.
6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh religiusitas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang tertera diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang mungkin dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran penulis adalah :

1. Hendaknya karyawan harus bisa mengendalikan prasangka dan emosi kepada orang lain, sehingga tidak menimbulkan hal-hal negatif dan

merugikan orang lain ataupun diri sendiri. Maka dari itu perlunya para karyawan meningkatkan kecerdasan emosional.

2. Terkadang harapan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan pada perusahaan, tetapi sudah menjadi kewajiban karyawan untuk mengikuti prosedur perusahaan. Sehingga karyawan dapat mengurangi tingkat stres dalam bekerja.
3. Hendaknya pihak perusahaan lebih menekankan kepada karyawannya untuk bersikap jujur, adil, tulus, dan ikhlas. Sehingga dapat meningkatkan sikap religiusitas (SQ) pada setiap karyawannya.
4. Hendaknya Perusahaan / Pimpinan harus lebih memperhatikan karyawannya dalam bidang pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki setiap karyawannya. Maka perlu diberi pelatihan atau pengembangan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTARPUSTAKA

- Abas, H. Erjat. (2017). *Managent Kepemimpinan Kepada Madrasah Terhadap Kinerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Adhim, F. (2009). Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni Dan Bukan Alumni Pesantren: Studi Pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 5(2), 127–154.
- Azizah, N. (2019). Efek Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan: Dinediasi Oleh Stress Kerja Dan Dimodersi Oleh Religiusitas. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 3(2), 1–22.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, E. P. (2000). Emotional Expression And Implications For Occupational Stress: An Application Of The Emotional Quotient Inventory (EQ-i). *Personality And Individual Diferences*, 28(1), 1107–1118.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah: Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Prilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenchip Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Hidayat, R. R. R. (2013). *Apa Susahnya Karyawan Menjadi Bos*. Jakarata: Gramedia Pustaka Utama.
- Ismail, W. (2009). Analisis Komparatif Perbedaan Tingkat Religiusitas Siswa Di Lembaga Pendidikan Pesantren, Man Dan SMUN. *Lentera Pendidikan*, 12(3), 90–92.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaiman, E. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038–1046.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Vet, H. C. W., & Beek, A. J. Van Der. (2011). Conceptual Frameworks Of Individual Work Performance: A Systematic medicine. *American College Of Occupational And Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.
- Larson, L. L. (2004). Internal Auditors And Job Stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119–1130.
- Lisda, R. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1), 1–20.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 137–139.
- Mustikowati, R. I., & Wilujeng, S. (2017). Religiusitas Dan Kewirausahaan: Faktor Kritis Dalam mencapai Kinerja Bisnis Pada UKM Di Kabupaten Malang. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 102–113.
- Narti, S. (2019). *Kumpulan Contoh Laporan Hasil Penelitian Tindakan Bimbingan Konseling (PTBK)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nazenin, S., & Palupungnindyah. (2014). Peran Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Deepublish.
- Nuandri, V. T., & Widayat, I. W. (2014). Hubungan Antara Sikap Terhadap Religiusitas Dengan Sikap Terhadap Kecenderungan Perilaku Seks Pranikah Pada Remaja Akhir Yang Sedang Berpacaran Di Universitas Airlangga Surabaya. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, 3(2), 60–69.
- Nur, S. (2013). Konflik Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 739–749.
- Pamungkas, I. D. (2014). Pengaruh Religiusitas Dan Rasionalisasi Dalam Mencegah Dan Mendeteksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 51–52.

- Putra, B. R. (2012). *Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel pemediasi: Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PO. Rosalia Indah (Skripsi)*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Rangkuti, F. (2017). *Customer Care Excellence Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *EDUCHILD*, 1(1), 93–94.
- Rivai, V. (2014). *The Economic Of Education: Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2), 185–193.
- Sanjaya, F. (2012). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stress Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2), 155–163.
- Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spritual Dan Kepemimpinan Spritual Terhadap Kinerja Religiu Dosen STAIN Purwokerto. *Probisnis*, 6(1), 1–19.
- Stokes, J. (2006). *How To Do Media And Cultural Studies: Panduan Untuk Melaksanakan Penelitian Dalam Kajian Media Dan Budaya*. Yogyakarta: Bentang Pustaka.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasiona, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer: Studi Bank Syari'ah Di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 693–617.
- Susanti, R. (2016). Hubungan Religiusitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citezenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikolog*, 11(2), 94–102.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serya Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (PERSERO) APD Semarang). *Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.
- Syamsul, R. (2013). Stress Kerja Dan Kinerja. *Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 141–158.

- Utami, W., Sangen, M., & Rachman, M. Y. (2016). Analisis Pengaruh Religiusitas, Kelompok Referensi Dan Motivasi Terhadap Keputusan Menabung Di Bank Syariah: Studi Pada Nasabah Bank Syariah Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(1), 79–90.
- Wahab, M. A. (2017). Relationships Between Religious Work Values, Sustainable Work Behaviours And Sustainable Energy Consumptions: An Empirical Analysis Using Muslim Employes. *Management Decision*, 55(9), 1854–1867.
- Wibowo, C. T. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap kepemimpinan Transformasiona, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer: Studi Bank Syari'ah di Kota Malang. *Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 4–5.
- Wijaya, A., Purnomolastu, N., & Tjahjoanggoro, A. j. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin Dan Calon Pemimpin*. Surabaya: Firtsbox Media.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora*, 3(2), 37–45.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamelia Group.
- Yenita, R. N. (2017). *Higieni Industri*. Yogyakarta: Deepublish.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUHKECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJAKARYAWAN CAFE KITO GARDEN: DIMEDIASI OLEH
STRES
KERJA DANDIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS**



Oleh:

Nama : RIDWAN
NPM : 1505160175
Program Studi : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2019

Kepada Yth.
Saudara/Saudari Responden
di Tempat.

Medan, 15 Juli 2019

Dengan Hormat.

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bermohon kepada Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Kuesioner ini tidak memiliki dampak terhadap pekerjaan Saudara/Saudari, karena semata-mata hanya untuk keperluan skripsi.

Demikianlah hal ini saya sampaikan. Atas bantuannya, diucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

RIDWAN

PETUNJUK

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban (1,2,3,4 atau 5) untuk setiap pertanyaan di bawah ini.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :

1	Laki-Laki
2	Perempuan

2. Usia :

1	Kurang 21 tahun
2	21-30 tahun
3	31-40 tahun
4	41-50 tahun
5	Lebih 50 tahun

3. Pendidikan :

1	SLTP
2	SLTA
3	Diploma
4	S1
5	S2

4. Lama bekerja :

1	Kurang 1 tahun
2	1-5 tahun
3	6-10 tahun
4	11-20 tahun
5	Lebih 20 tahun

VARIABEL

NO	PERTANYAAN	SKALA JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
A.	KINERJA					
1	Saya terampil dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Saya memiliki pengetahuan kerja yang luas	1	2	3	4	5
3	Saya selalu mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik	1	2	3	4	5
4	Saya selalu mencari cara-cara yang kreatif dalam bekerja	1	2	3	4	5
5	Saya selalu memiliki ide-ide yang inovatif/ <i>uptodate</i>	1	2	3	4	5
6	Saya selalu belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
7	Saya tidak selalu terlambat masuk kerja	1	2	3	4	5
8	Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
9	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya	1	2	3	4	5
B.	STRESS KERJA	STS	TS	N	S	SS

N0	PERTANYAAN	SKALA JAWABAN				
1	Saya merasa bahwa harapan saya selalu sama dengan kenyataan	1	2	3	4	5
2	Saya merasa bahwa peran saya dalam bekerja cukup jelas	1	2	3	4	5
3	Saya tidak selalu merasa tertekan dalam masalah waktu	1	2	3	4	5
4	Saya merasa beban kerja saya tidak cukup berat	1	2	3	4	5
5	Saya selalu merasa dihargai oleh orang lain	1	2	3	4	5
6	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan penting	1	2	3	4	5
7	Saya merasa tidak selalu diawasi oleh orang lain dalam bekerja	1	2	3	4	5
C	KECERDASAN EMOSIONAL	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu menghargai diri saya sendiri	1	2	3	4	5
2	Saya bersikap merdeka, tidak selalu bergantung kepada orang lain	1	2	3	4	5
3	Saya selalu menghargai orang lain	1	2	3	4	5
4	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	1	2	3	4	5
5	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	1	2	3	4	5
6	Saya mudah bergaul	1	2	3	4	5
7	Saya selalu merasa bahagia dalam hidup	1	2	3	4	5
8	Saya tidak mudah mengalami stress	1	2	3	4	5
9	Saya selalu optimis akan hari esok	1	2	3	4	5
10	Saya tidak mudah berprasangka negatif kepada orang lain	1	2	3	4	5
D	RELIGIUSITAS	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu menjaga kesalehan/ketakwaan dalam menjalankan beragama	1	2	3	4	5
2	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	1	2	3	4	5
3	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	1	2	3	4	5
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	1	2	3	4	5
5	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	1	2	3	4	5
6	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	1	2	3	4	5
7	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	1	2	3	4	5
8	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	1	2	3	4	5
9	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	1	2	3	4	5