

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA
DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT TEH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : NUR AZIZAH
NPM : 1505160276
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : NUR AZIZAH
NPM : 1505160276
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT TEH

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

Tim Penguji

Penguji I

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

Penguji II

(SRI FITRI WAHYUNI, SE, MM)

Pembimbing

(AZUAR JULIANDI, SE, S.Sos, M.Si, Ph.D)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NUR AZIZAH
N.P.M : 1505160272
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
STRES KERJA DAN DIMODERASI OLEH
RELIGIUSITAS PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV UNIT TEH

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi


AZHAR JULIANDI, Ph.D.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.


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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NUR AZIZAH
 N.P.M : 1505170276
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Stres Kerja dan di Moderasi oleh Religiusitas pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT TEH

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
5/3/2019	Menyerahkan bab 9 dan 10		
7/3/2019	- Sempurnakan Analisis pada Outer model - Sempurnakan Analisis pada Inner model - Sempurnakan Pembatasan hasil penelitian - Sempurnakan Kesimpulan dan Saran.		
8/3/2019	- Sempurnakan Penulisan - Penulisan - Lengkapi Abstrak - Lengkapi daftar isi, daftar tabel, tabel gambar, daftar pustaka dan lampiran - lampiran		
11/3/2019	- Print All lanjut sidang meja hijau		

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

AZUAR JULIANDI, Ph.D

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NUR AZIZAH
NPM : 150516 0276
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Nur Azizah, 1505160276, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja dan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh.

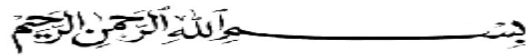
Karyawan adalah aset utama dalam perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan hasil produksi yang optimal, begitu juga sebaliknya apabila kinerja buruk maka hasil produksi yang dihasilkan tidak optimal. Dalam penelitian ini akan membahas tentang kinerja, kecerdasan emosional, stres kerja dan religiusitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh; (2) menganalisis kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh; (3) menganalisis stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh; (4) menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh; (5) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang di mediasi stres kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh; dan (6) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh religiusitas pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh.

Dalam penelitian ini menggunakan metode yang tergolong kepada pendekatan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 69 orang responden dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara Unit Teh. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuisioner yang berskala *rating*. Sementara itu, analisis data di dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (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; dan (6) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh religiusitas.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Religiusitas dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat bertangkaikan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallallahu Alaihi wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi itu sendiri. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat dihargai untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda tercinta Endi Suseno dan Ibunda tercinta Almh. Turinawati yang tiada hentinya memberikan kasih sayang dan doa yang

tulus kepada penulis, yang telah memeras keringat untuk membiayai kehidupan dan pendidikan penulis. Semoga ayahanda selalu di rahmati Allah, diberikan kesehatan dan keselamatan, serta di murahkan rezekinya dan untuk Ibunda semoga ditempatkan di tempat yang terbaik di sisi-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III dan Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin H., S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Azuar Juliandi, SE, S.Sos., M.Si., PhD., sebagai Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama

menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Bapak Pimpinan beserta Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Teh yang telah memberikan data dan keterangan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
11. Terima kasih buat semua keluarga saya terkhusus kakek Tukirin, nenek Jamiah, dan adik – adik saya Fauziyah Amalia dan Putri Azura Suseno, yang mendukung dan terus memberikan semangat tanpa henti kepada penulis selama pembuatan skripsi.
12. Terima kasih kepada sahabat serta teman seperjuangan saya Atika Hamimi, Mandasari Hutagaol, Putri Endah Syaifani, Jumaniar, Indira Monica Sari dan Alifa Maghfira yang telah banyak membantu dan banyak mendukung serta memberi semangat kepada penulis hingga pembuatan skripsi ini selesai.
13. Terima kasih kepada teman – teman saya Roby Alamsyah dan Wahyudi yang banyak membantu dan meluangkan waktunya demi membantu penulis serta memberi semangat kepada saya sampai skripsi ini selesai.
14. Terima kasih kepada sahabat saya Alfinita Utari, Ayulia Chairani, dan Indah Lestari Damanik yang tiada hentinya memberi semangat kepada penulis, dan setia mendengar keluh kesah penulis sampai skripsi ini selesai.
15. Terima kasih kepada teman – teman khususnya di kelas D Manajemen Pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
16. Dan terima kasih kepada abang dan kakak senior yang telah banyak membantu dan peduli kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis serta bagi yang lain dan apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia dan akhirat.Amin.

Medan, November 2018

Penulis

(Nur Azizah)

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISI.....v

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBARix

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah.....5

C. Batasan dan Rumusan Masalah5

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian6

BAB II LANDASAN TEORI.....8

A. Kajian Teori.....8

1. Teori Kinerja Karyawan.....8

a. Pengertian Kinerja.....8

b. Faktor-Faktor Kinerja.....9

c. Indikator Kinerja10

2. Teori Stres Kerja 11

a. Pengertian Stress Kerja 11

b. Manfaat Pengelolaan Stress Kerja..... 12

c. Indikator Stress Kerja..... 14

3. Teori Kecerdasan Emosional15

a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....15

b. Manfaat Kecerdasan Emosional.....16

c.	Indikator Kecerdasan Emosional	17
4.	Teori Religiusitas.....	19
a.	Pengertian Religiusitas.....	19
b.	Manfaat Religiusitas	20
c.	Indikator Religiusitas	21
B.	Kerangka Konseptual.....	22
C.	Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
A.	Pendekatan Penelitian.....	26
B.	Definisi Operasional	26
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	28
D.	Populasi dan Sampel.....	28
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
F.	Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		34
A.	Deskripsi Data.....	34
1.	Deskripsi Identitas Responden.....	34
2.	Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional.....	35
3.	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	36
4.	Deskripsi Variabel Religiusitas.....	36
5.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	37
B.	Analisis Data.....	38
1.	Analisis <i>Partial Least Square</i> Ber-Variabel Intervening.....	38
a.	Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model</i> <i>Analysis(Outer Model)</i>	38
b.	Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis (Inner</i>	

<i>Model</i>)	40
2. Analisis <i>Partial Least Square</i> Ber-Variabel Moderator	46
a. Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>).....	46
b. Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis</i> (<i>Inner</i> <i>Model</i>)	48
C. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	28
Tabel 3.2 Rancangan Instrumen Penelitian	29
Tabel 4.1 Data Responden.....	34
Tabel 4.2 Data Variabel Kecerdasan Emosional.....	35
Tabel 4.3 Data Variabel Stres Kerja	36
Tabel 4.4 Data Variabel Religiusitas	37
Tabel 4.5 Data Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 4.6 <i>Composite Reliability</i>	38
Tabel 4.7 <i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	39
Tabel 4.8 <i>R-Square</i>	40
Tabel 4.9 <i>F-Square</i>	42
Tabel 4.10 <i>Direct Effect</i>	43
Tabel 4.11 <i>Indirect Effect</i>	45
Tabel 4.12 <i>Total Effect</i>	45
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	46
Tabel 4.14 <i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	47
Tabel 4.15 <i>R-Square</i>	48
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	49
Tabel 4.17 <i>Direct Effect</i>	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	22
Gambar 3.1 Model SEM-PLS Bervariabel Intervening.....	32
Gambar 3.2 Model SEM-PLS Bervariabel Moderator	33
Gambar 4.1 <i>Direct Effect</i>	44
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era Globalisasi ini teknologi semakin berkembang pesat termasuk dalam bidang industri. Banyak perusahaan industri sekarang ini yang menggunakan mesin otomatis untuk memproduksi komoditi yang akan dihasilkan dengan waktu yang singkat dan menghemat biaya sehingga lebih efektif. Tetapi nyatanya efektivitas perusahaan sangat tergantung dari kualitas karyawan yang tersedia di dalamnya, karena karyawan merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, apalagi dalam era persaingan yang semakin ketat khususnya dalam bidang industri. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Namun dengan tuntutan perusahaan terhadap kinerja karyawannya di era berkembangnya teknologi, banyak karyawan perusahaan khususnya yang sudah lama atau karyawan yang awam semakin kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka harus belajar dari awal tentang teknologi dan mengalami kesulitan dalam memahami operasi sistem yang semakin canggih, sehingga menambah beban kerja kepada mereka dan menimbulkan stres kerja. Dan kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung dari diri karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan, kecerdasan emosional, dan religiusitas yang tinggi maka karyawan tersebut akan

dapat mengatasi stresnya, namun berbeda dengan karyawan yang daya tahan, kecerdasan emosional dan religiusitas yang rendah, maka karyawan tersebut akan sulit mengendalikan stresnya. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan tersebut, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya dan pasti akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

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).

Pendapat lainnya yang menyatakan 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). Adapun makna lain yang mengatakan kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu (Zainal, Kamal, & Muhammad, 2014, hal. 524).

Di dalam suatu badan organisasi atau badan usaha yang diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan

kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat. 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 dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 92).

Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Dan tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stress yaitu meliputi konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*) (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 92).

Berdasarkan pengamatan penulis di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Teh, terlihat adanya beberapa fakta permasalahan tentang kinerja karyawan, antara lain: (1) Masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya; (2) Masih ada kurangnya kerjasama di dalam perusahaan karena ketidakcocokan kepribadian antara karyawan; (3) Masih ada karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja; (4) Masih ada karyawan yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa izin; (5) Masih ada karyawan yang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan. (sumber : hasil pengamatan dan wawancara, 22 Desember 2018).

Kinerja karyawan seperti di atas bisa terjadi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jika dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu, faktor-faktor kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi (Murty, 2012, hal. 2); Dalam penelitian lain dikatakan bahwa faktor kinerja karyawan adalah stres kerja (Sari, Muis, & Hamid, 2012, hal. 88); kecerdasan emosional (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 1038; Trihandini, 2005, hal. V; Choiriah, 2013, hal. 4); Religiusitas (Afriani, 2016, hal. 6) atau kecerdasan spiritual (Trihandini, 2005, hal. V; Choiriah, 2013, hal. 4). Adapun pendapat lain yang menyebutkan faktor – faktor kinerja adalah Kemampuan dan keterampilan, kepribadian, sikap, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan; gaji, insentif, pekerjaan, mental dan fisik, ambisiusitas; Pola pikir, keagamaan, latar belakang keluarga, beban kerja (Imron, 2018, hal. 7). Adapun faktor yang penting, yaitu sumber daya manusia, struktur organisasi, dan kepemimpinan yang ada (Tangkilisan, 2005, hal. 183).

Namun demikian, di dalam penelitian ini diantara sekian banyak faktor tersebut di atas, penulis hanya terfokus pada tiga faktor untuk dikaji di dalam penelitian ini yakni kecerdasan emosional dan stres kerja dan religiusitas atau kecerdasan spiritual.

Berdasarkan alasan yang telah dikemukakan penulis di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan; pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja; pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan; dan pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Dari Hasil wawancara, gejala masalah utama kinerja yang dapat diidentifikasi dari beberapa hal yaitu : (1) Masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya; (2) Masih ada kurangnya kerjasama di dalam perusahaan karena ketidakcocokan kepribadian antara karyawan; (3) Masih ada karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja; (4) Masih ada karyawan yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa izin; (5) Masih ada karyawan yang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Permasalahan di atas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : kemampuan dan keterampilan, kepribadian, sikap, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan; gaji, insentif, pekerjaan, mental dan fisik, ambisiusitas; pola pikir, keagamaan, latar belakang keluarga, beban kerja, kecerdasan emosional, stress kerja, dan religiusitas.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Ada beberapa faktor - faktor kinerja yang disebutkan di atas, namun penulis hanya fokus pada tiga faktor saja. Adapun faktor-faktor kinerja yang dibatasi dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, stres kerja, dan religiusitas atau kecerdasan spiritual. Adapun batasan lainnya ada pada objek penelitian, yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Teh dibagian Sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas , maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja?;

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

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat ilmiah: Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam pembuatan skripsi atau penelitian selanjutnya agar lebih baik, dapat menjadi referensi untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya bagi mahasiswa jurusan Manajemen

konsentrasi Sumber Daya Manusia;

- 2) Manfaat praktis: Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi perusahaan khususnya karyawan untuk bisa mengendalikan emosi sehingga bisa menurunkan tingkat stres kerja yang dialami. Memberikan informasi kepada pihak perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya dari berbagai aspek. Dan untuk penulis diharapkan dengan adanya penelitian ini maka penulis bisa menjalankan atau menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah pada dunia kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

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).

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).

Selain pengertian di atas, kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2013, hal. 272). Kinerja (*Performance*) merupakan respons atau keberhasilan kerja yang dicapai individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Bahua, 2016, hal. 1). Kinerja adalah suatu kemampuan yang didukung oleh motivasi yang tinggi dan bisa mempengaruhi suatu keragaman berupa produktivitas kerja menjadi lebih baik atau individu dapat menjadi lebih produktif (Riniwati, 2016, hal. 167-168).

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.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Di dalam perusahaan kinerja karyawan adalah salah satu penentu keberhasilan hasil akhir sebuah perusahaan, dimana dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menghasilkan hasil yang maksimal, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka akan menghasilkan hasil yang minimal pula.

Untuk mengetahui kinerja karyawan itu baik atau buruk dapat dilihat dari berbagai faktor. Adapun faktor-faktor kinerja adalah kemampuan dan

keterampilan, mental, latar belakang keluarga, umur; gaji, desain pekerjaan; spiritualitas, sikap, kepribadian, motivasi, kecerdasan emosi dan komitmen (Imron, 2018, hal. 7). Faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kapasitas manajemen, kebijakan, lingkungan, budaya organisasi, dan kepemimpinan (Muhammad, 2008, hal. 48).

Faktor–faktor kinerja karyawan yang umumnya diteliti oleh para peneliti adalah: kompensasi, motivasi dan komitmen karyawan (Murty, 2012, hal. 2). Adapun faktor lainnya yang diteliti oleh peneliti adalah kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang di antaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya (Suhartini & Anisa, 2017, hal. 17). Adapun faktor yang penting, yaitu sumber daya manusia, struktur organisasi, dan kepemimpinan yang ada (Tangkilisan, 2005, hal. 183)

Dalam penelitian ini, faktor-faktor kinerja di atas tidak menjadi fokus kajian peneliti. Namun penulis berupaya meneliti faktor lain yang berbeda berdasarkan apa yang telah pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yakni: faktor stres kerja (Sari, Muis, & Hamid, 2012, hal. 88); Kecerdasan Emosional (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 4); faktor religiusitas (Afriani, 2016, hal. 6) atau faktor kecerdasan spiritual (Trihandini, 2005, hal. V; Choiriah, 2013, hal. 4).

c. Indikator Kinerja

Untuk menilai kinerja karyawan ada beberapa indikator yang harus diperhatikan. Adapun indikator kinerja karyawan tersebut adalah kejujuran, ketaatan, dan inisiatif (Ruky, 2001, hal. 49). Indikator lain dari kinerja karyawan

adalah efektivitas, efisiensi, relevansi dan ekonomis (Muhammad, 2008, hal. 23; Bastian, 2005, hal. 280) selain itu ada indikator lainnya adalah dana, sumber daya manusia, informasi dan kebijakan (Bastian, 2005, hal. 267).

Khusus untuk penelitian ini, penulis menggunakan indikator kinerja 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 di mana 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, perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, Vet, & Beek, 2011, hal. 862).

2. Teori Stres Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

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).

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.

b. Manfaat Pengelolaan Stress Kerja

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).

Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan stres dalam bekerja. Sehingga banyak karyawan dengan beban kerja yang tinggi akan memiliki tingkat emosi yang tinggi pula. Selain itu, stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Hariandja, 2002, hal. 303).

Stres yang 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).

Dampak yang ditimbulkan stres adalah kurangnya tingkat kehadiran, penggunaan alkohol atau obat-obatan lainnya secara berlebihan, kinerja yang buruk, atau bahkan kesehatan yang begitu buruk (Sinambela, 2016, hal. 390).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya mengelola stres kerja yang berlebihan pada diri sendiri. Stres yang dialami setiap individu adalah hal yang wajar, tergantung bagaimana diri kita menyikapi dan mengelola stres

dalam diri agar tidak menjadi tindakan yang negatif. Perlunya mengelola stres kerja adalah untuk menghindari tindakan atau pikiran negatif yang akan ditimbulkan oleh stres sehingga tidak merugikan diri sendiri dan perusahaan.

c. Indikator Stress Kerja

Indikator dari stres kerja adalah konflik peran, beban kerja, ketidakjelasan tugas, lingkungan yang tidak menyenangkan, rekan yang tidak menyenangkan, perceraian, wewenang yang tidak seimbang (Hariandja, 2002, hal. 305). Indikator stres kerja adalah lingkungan kerja, kemajuan teknologi dan personal (Yenita, 2017, hal. 33).

Indikator stress kerja yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah: (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, hal. 1122-1123).

3. Teori Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

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).

Kecerdasan Emosi yaitu kemampuan untuk *manage* perasaan dan mengenali secara spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh orang lain (Habsari, 2005, hal. 75). 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.

b. Manfaat Kecerdasan Emosional

Emosi adalah pengalaman yang dapat dirasakan secara fisik. Pada dasarnya emosi dirasakan di dalam tubuh karena kita semua mendengar pesan yang tampaknya berasal langsung dari dalam hati. Kecerdasan emosional salah satu kecerdasan yang sangat penting dan dibutuhkan oleh orang-orang yang ingin sukses dalam karir atau hidupnya. Kecerdasan emosional akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasi konflik, menjembatani kesenjangan, 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, 2016, hal. 30).

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). Dan setiap orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi biasanya akan mampu menangani perasaan – perasaan yang dirasakan dalam

waktu yang singkat.

Dan di dalam dunia kerja mempunyai berbagai masalah yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja 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. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna menghadapi dirinya sendiri dan tekanan lingkungan sekitarnya (Marpaung & Rumondang, 2013, hal. 181).

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan cara menangani emosi yang berbeda. Dan setiap individu yang bisa mengontrol emosinya dengan baik, maka dia akan tenang dalam menghadapi setiap masalah tanpa perlu takut salah. Tetapi sebaliknya jika individu tersebut tidak bisa mengontrol emosinya, maka dia akan gelisah dan tidak tenang serta terburu-buru dalam menyelesaikan masalah. Karena orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kepribadian yang dewasa, sabar dan peduli dengan lingkungan sekitarnya.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Pengalaman kesuksesan merupakan emosi positif yang akan menghasilkan kesuksesan-kesuksesan berikutnya. Kegagalan dan sejumlah emosi negatif lainnya, kalau tidak dikelola dengan baik, akan dapat menghambat

kemajuan dan mensabotase pikiran (Faisal & Zulfanah, 2008, hal. 24). Adapun ciri – ciri seseorang yang memiliki kecerdasan emosional adalah kreatif, mandiri, tanggung jawab, bersahabat, optimis, gigih, ulet dan percaya diri (Faisal & Zulfanah, 2008, hal. 30).

Kecerdasan Emosional memiliki indikator adalah mudah bergaul, simpatik, hangat dalam hubungan, tidak mudah takut atau gelisah, memiliki komitmen, sabar (Sumardi, 2007, hal. 64). Adapun indikator lain dari kecerdasan emosional adalah kemandirian, rasionalitas, konsisten dalam prinsip, dan toleransi (Kartakusumah, 2006, hal. 103).

Secara khusus, untuk mengukur kecerdasan emosional dalam penelitian ini, indikator yang penulis gunakan adalah: (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, hal. 1108).

4. Teori Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah sebagai bentuk keshalihan atau besarnya kepatuhan dan pengabdian terhadap agama. Hal ini perlu dibedakan dari agama, karena konotasi agama biasanya mengacu pada kelembagaan yang bergerak dalam aspek-aspek yuridis, aturan dan hukuman, sedangkan religiusitas lebih pada aspek lubuk hati dan personalisasi dari kelembagaan tersebut (Kusnandar, 2013, hal. 255). Definisi lain dari religiusitas merupakan sikap keagamaan dimana individu bertingkah laku sesuai dengan perintah agama dan menjauhi larangan agamanya sebagai bentuk ketaatannya kepada Tuhan (Fauziyah, 2017, hal. 22).

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. 7-8).

Dan dalam penelitian ini yang dimaksud dengan religiusitas adalah sikap keberagamaan individu atau seorang karyawan dalam memahami agama kedalam

kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama, dan bertingkah laku khususnya dalam perusahaan.

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.

b. Manfaat Religiusitas

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).

Secara khusus pada orang Indonesia, faktor religiusitas layak dipertimbangkan dalam mempengaruhi perilaku dan respon teramati mengingat pendakuan (klaim) diri sebagai individu yang memiliki kesadaran beragama (Hutapea, 2014, hal. 29).

Biasanya religiusitas disebut juga spiritual atau kecerdasan spiritual. Dimana Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif. Kualitas kecerdasan spiritual ini meliputi kapasitas diri untuk bersikap fleksibel seperti aktif dan adaptif secara spontan, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, rasa

tanggung jawab, moral yang baik, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan tekanan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang baik (Marpaung & Rumondang, 2013, hal. 181).

Makna lain dari kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Ia adalah kecerdasan yang dapat membantu kita menyembuhkan dan membangun diri kita secara utuh (Zohar & Marshall, 2000, hal. 8).

Di dalam dunia kerja juga dibutuhkan yang namanya religiusitas untuk bisa saling menghargai dan untuk menangani masalah pekerjaan yang menjadi beban pikiran sehingga menjadikan stres kerja. Dengan memiliki sifat kecerdasan spiritual atau religiusitas maka akan mudah untuk menangani stres yang dialami dalam pekerjaan seseorang.

c. Indikator Religiusitas

Adapun indikator religiusitas adalah kejujuran dan integritas (Panggabean & dkk, 2014, hal. 70); akidah (ideologi), ibadah(ritual), amal (pengalaman), ilmu (pengetahuan), dan moral (Yudiani, 2016).

Dalam referensi lain, indikator religiusitas juga termasuk mempunyai keyakinan, terbuka terhadap kritikan dan masukan, memahami tugas dan perannya di organisasi, dan bersikap fleksibel (Wijaya, 2014, hal. 8)

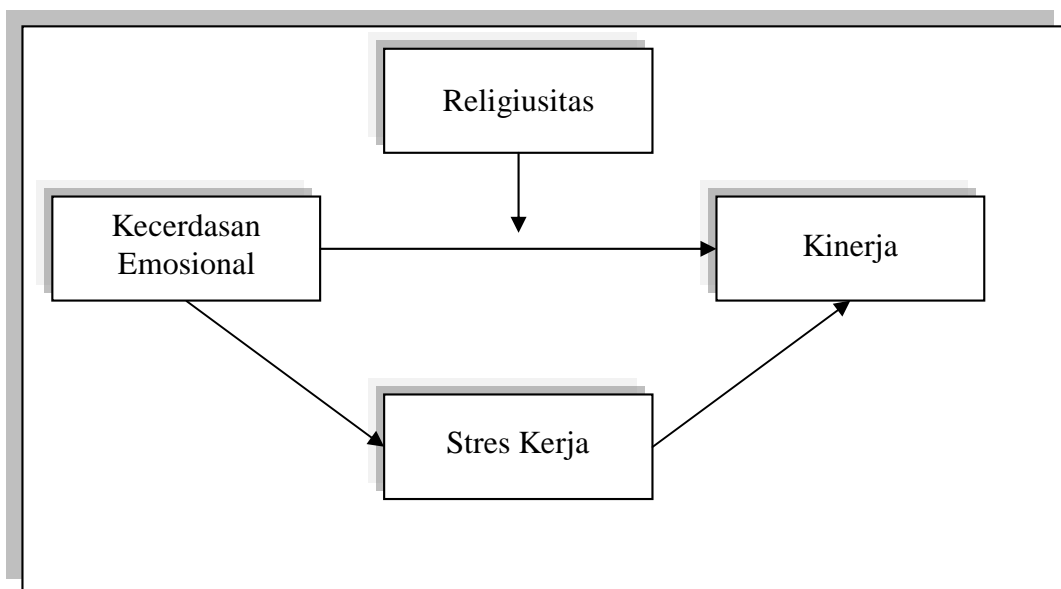
Setiap individu berbeda-beda tingkat religiusitasnya dan dipengaruhi oleh dua macam faktor secara garis besarnya yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi religiusitas seperti adanya pengalaman-pengalaman emosional keagamaan, kebutuhan individu yang mendesak untuk dipenuhi seperti kebutuhan akan rasa aman, harga diri, cinta kasih dan sebagainya.

Sedangkan pengaruh eksternalnya seperti pendidikan formal, pendidikan agama dalam keluarga, tradisi-tradisi sosial yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan, tekanan-tekanan lingkungan sosial dalam kehidupan individu (Masruroh, 2015, hal. 21)

Untuk penelitian ini, indikator religiusitas yang penulis gunakan adalah: *piety* (kesalehan); *benevolence* (kebaikan); *justice* (keadilan); *responsibility* (tanggung jawab); *trustworthiness* (kepercayaan); *patience* (kesabaran); *consultation* (konsultasi); *cooperation* (kerjasama); *self-reflection* (refleksi diri) (Wahab, 2017, hal. 1859).

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan berbagai kajian teori mengenai masing-masing variabel maka dapat dirumuskan suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 2.1. memperlihatkan hubungan suatu variabel dengan variable lain yang dikaji dalam penelitian ini. Referensi-referensi yang mendukung

hubungan-hubungan tersebut terlihat dari beberapa penelitian terdahulu berikut ini.

Penelitian-penelitian terdahulu banyak mengkaji bagaimana kaitan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa kecerdasan emosional “berpengaruh” terhadap kinerja karyawan (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 1038; Subagio, 2015, hal. 101; Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 91).

Adapun penelitian lain 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. Kecerdasan emosional bukan yang berpengaruh paling dominan melainkan kecerdasan spiritual yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja (Wijaya, 2014, hal. 14-15). Berdasarkan hasil penelitianlainnya kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut membuktikan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga ternyata bahwa kecerdasan emosi memang benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 93).

Penelitian-penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan kecerdasan emosional dengan stres kerja. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa kecerdasan emosional “berpengaruh” 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).

Penelitian-penelitian terdahulu banyak mengkaji bagaimana kaitan stres kerja dengan kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa stres kerja “berpengaruh” terhadap kinerja karyawan (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 1038; Nur, 2013, hal. 740). Tetapi ada juga kesimpulan penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja “berpengaruh negatif” terhadap kinerja karyawan (Dewi, Bagia, & Susila, 2014, hal. 8).

Dan dari hasil analisis terdahulu menunjukkan bahwa dimensi-dimensi religiusitas yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah keyakinan, pengamalan dan pengalaman. Sedangkan praktik agama, pengetahuan, dan kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Adhim, 2009, hal. 140). Dan dalam Pengujian secara parsial kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmasari, 2012, hal. 13). 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).

Penelitian-penelitian di atas memperkuat asumsi penulis tentang hubungan - hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dan menjadi asumsi untuk merancang hipotesis penelitian ini.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini termasuk kedalam pendekatan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif bermakna penelitian yang datanya berupa angka dan dianalisis berdasarkan rumus statistic (Alfianika, 2016, hal. 27). Sementara itu, penelitian korelasional berarti proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Danim, 2003, hal. 57).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2015, hal. 49).

Dan yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Variabel Kinerja Karyawan adalah 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. Adapun indikator kinerja karyawan tersebut adalah 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, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli,

Vet, & Beek, 2011, hal. 862).

2. Variabel 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. Kecerdasan Emosional memiliki indikator adalah: 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, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000, hal. 1108).
3. Variabel Stres Kerja adalah suatu kondisi seseorang dalam keadaan tertekan atau tidak mampu menangani suatu masalah karena diluar kemampuannya sehingga mengganggu kondisi fisik atau emosinya. Adapun Indikator yang dimiliki oleh stres kerja adalah: stressor individual (konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu); dan stressor organisasi (beban kerja, penghargaan, partisipasi, pengawasan) (Larson, 2004, hal. 1122-1123).
4. Variabel Religiusitas adalah 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. Adapun indikator dari religiusitas adalah: kesalehan, kebaikan, keadilan, tanggung jawab, kepercayaan, kesabaran, konsultasi, kerjasama, refleksi diri (Wahab, 2017, hal. 1859).

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh yang beralamat di Pamatang Sidamanik, Kabupaten Simalungun. Penelitian ini dimulai dari bulan November 2018 dan direncanakan selesai pada bulan Maret 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Febuari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan data																				
7	Penulisan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan – perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan (Supranto, 2000, hal. 21). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan - karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Teh. Sementara itu, sampel penelitian ini sebanyak 69 orang responden yang di ambil dari PT Perkebunan Nusantara IV Unit Teh.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, khususnya jenis *accidental sampling*. *Non-probability sampling* yaitu penarikan sampel didasarkan pada penilaian atau karakteristik tertentu (Suharyadi & Purwanto, 2009, hal. 35), sedangkan *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada kenyataan bahwa mereka kebetulan

muncul (Widodo & Andawaningtyas, 2017, hal. 8-9).

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan jenis sumber data primer.

Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner, yaitu dengan membuat beberapa pertanyaan tentang indikator dari setiap variabel yang mengacu pada diri karyawan yang akan diteliti. Skala kuesioner tersebut menggunakan skala bertingkat (*rating scale*), yang artinya suatu ukuran subjektif yang dibuat berskala. Dan yang harus diperhatikan dalam pembuatan *rating scale* adalah kehati – hatian dalam membuat skala, agar pernyataan yang diskalakan mudah dimengerti oleh responden, sehingga responden bisa menjawab dengan jujur (Siyoto & Sodik, 2015, hal. 83).

Dalam Tabel 3.2. dirancang instrumen angket, yakni tentang kinerja karyawan (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, Vet, & Beek, 2011, hal. 862); kecerdasan emosional (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000, hal. 1108); stress kerja (Larson, 2004, hal. 1122-1123); dan religiusitas (Wahab, 2017, hal. 1859).

Tabel 3.2 Rancangan Instrumen Penelitian

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	

Variabel	Indikator	Pertanyaan Angket	Skala
	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 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	

Variabel	Indikator	Pertanyaan Angket	Skala
		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	

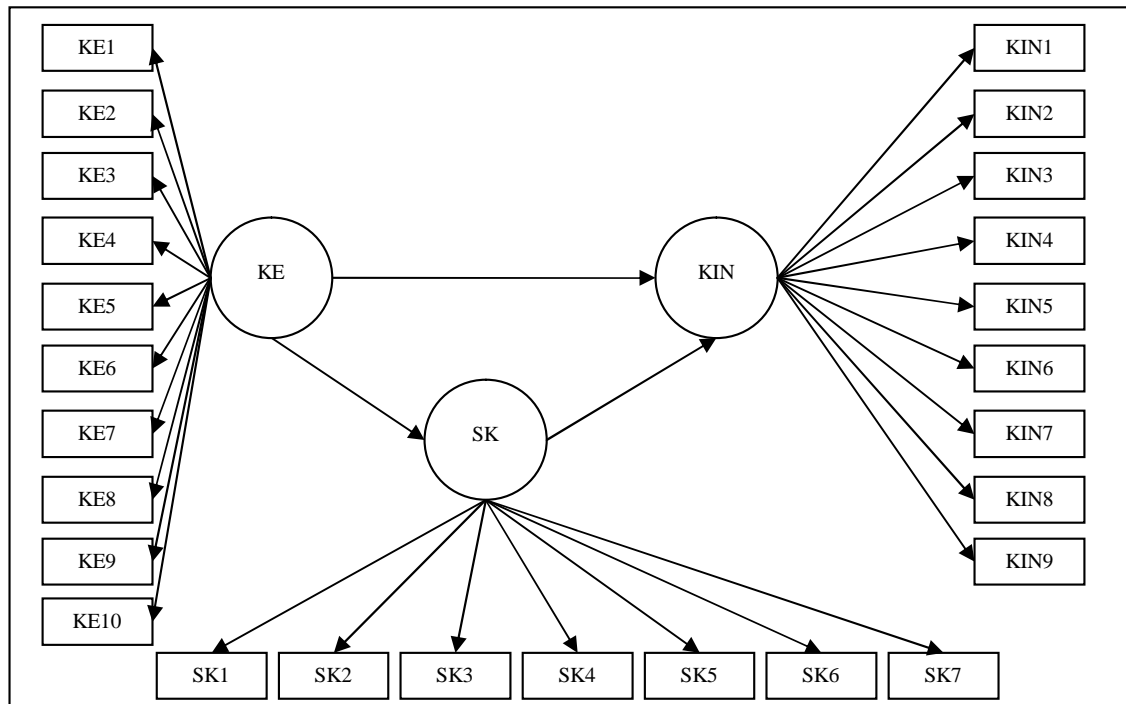
Sumber: Kinerja karyawan (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, Vet, & Beek, 2011, hal. 862); Kecerdasan emosional (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000, hal. 1108); Stress kerja (Larson, 2004, hal. 1122-1123); Religiusitas (Wahab, 2017, hal. 1859).

F. Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini termasuk kepada pendekatan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif bermakna penelitian yang datanya berupa angka dan dianalisis berdasarkan rumus statistik (Alfianika, 2016, hal. 26). Sementara itu, penelitian korelasional berarti proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Danim, 2003, hal. 57). Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equational Modelling (SEM)* dengan menggunakan *Smart-PLS*. Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data untuk penelitian ini.

1. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening

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

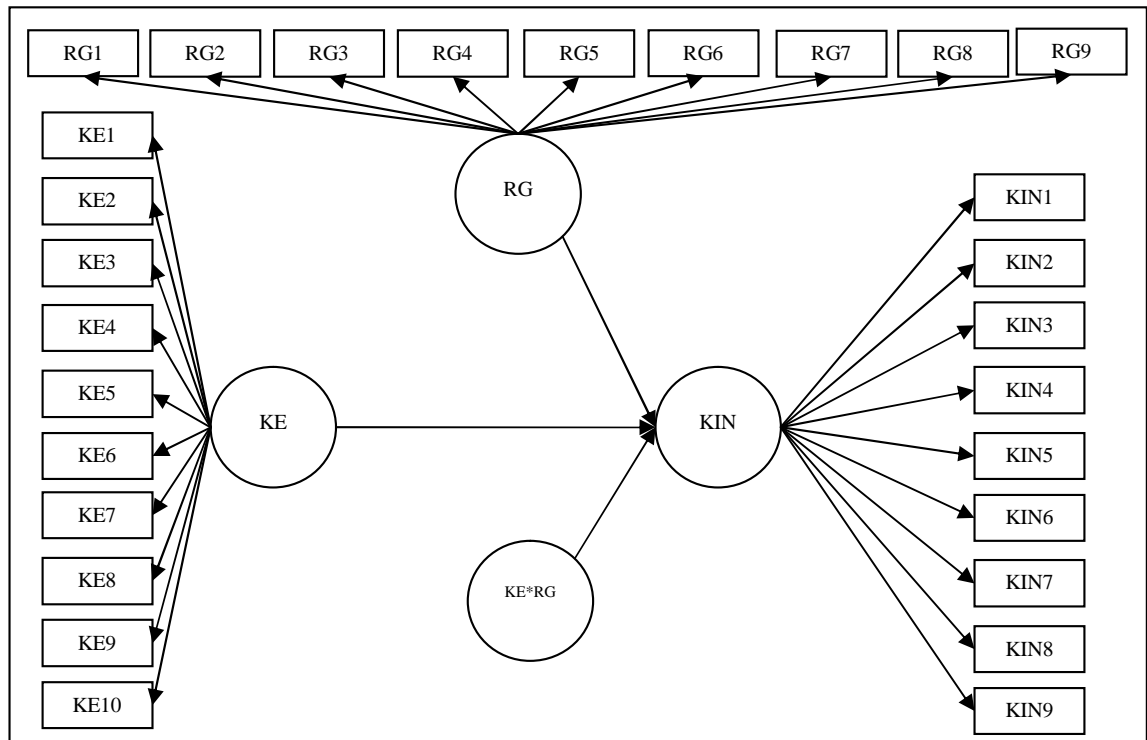


Gambar 3.1 Model SEM-PLS Bervariabel Intervening

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

- 1) Analisis model pengukuran (*outer models*): (a) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*); (b) Validitas diskriminan (*discriminant validity*);
 - 2) Analisis model pengukuran (*inner models*): (a) *R-Square*; (b) *F-Square*; (c) Pengujian hipotesis, yakni Pengaruh langsung (*direct effect*); (d) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*); (e) Pengaruh total (*total effect*) (Juliandi, 2018, hal. 71).
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) Analisis model pengukuran (*outer models*): (a) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*); (b) Validitas diskriminan (*discriminant validity*);
- 2) Analisis model pengukuran (*inner models*): *R-Square*; (b) *F-Square*; (c) Pengujian hipotesis: Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018, hal. 71).

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	61	88.41
	2 Perempuan	8	11.59
	Total	69	100.00
2. Usia	1 Kurang 21 tahun	2	2.90
	2 21-30 tahun	13	18.84
	3 31-40 tahun	8	11.59
	4 41-50 tahun	34	49.28
	5 Lebih 50 tahun	12	17.39
Total	69	100.00	
3. Pendidikan	1 SLTP	24	34.78
	2 SLTA	32	46.38
	3 Diploma	0	0
	4 S1	13	18.84
	5 S2	0	0
Total	69	100.00	
4. Lama bekerja	1 Kurang 1 tahun	3	4.35
	2 1-5 tahun	10	14.49
	3 6-10 tahun	13	18.84
	4 11-20 tahun	24	34.78
	5 Lebih 20 tahun	19	27.54
Total	69	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 (88.41%), dan yang terkecil adalah perempuan (11.59%). Selanjutnya menginformasikan bahwa dari identitas usia, responden yang terbesar adalah 41-50 tahun (49.28%), dan yang

terkecil adalah kurang dari 21 tahun (2.90%). Pada identitas tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah SLTA (46.38%), dan yang terkecil adalah S1 (18.84%). Dan yang terakhir adalah identitas lama bekerja, responden yang terbesar adalah 11-20 tahun (34.78%), dan yang terkecil adalah kurang 1 tahun (4.35%).

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											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menghargai diri saya sendiri	-	-	-	-	2	2.9	37	53.6	30	43.5	69	100.0
2	Saya bersikap merdeka, tidak selalu bergantung kepada orang lain	-	-	1	1.4	19	27.5	31	44.9	18	26.1	69	100.0
3	Saya selalu menghargai orang lain	-	-	-	-	3	4.3	39	56.5	27	39.1	69	100.0
4	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	-	-	-	-	3	4.3	33	47.8	33	47.8	69	100.0
5	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	-	-	-	-	10	14.5	36	52.2	23	33.3	69	100.0
6	Saya mudah bergaul	-	-	1	1.4	10	14.5	36	52.2	22	31.9	69	100.0
7	Saya selalu merasa bahagia dalam hidup	-	-	1	1.4	18	26.1	25	36.2	25	36.2	69	100.0
8	Saya tidak mudah mengalami stress	1	1.4	3	4.3	22	31.9	32	46.4	11	15.9	69	100.0
9	Saya selalu optimis akan hari esok	-	-	-	-	6	8.7	41	59.4	22	31.9	69	100.0
10	Saya tidak mudah berprasangka negatif kepada orang lain	-	-	-	-	22	31.9	29	42.0	18	26.1	69	100.0
	Persen Rata-Rata		0.14		0.85		16.66		49.12		33.18		

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 49.12%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat

tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 0.14%. 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										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa bahwa harapan saya selalu sama dengan kenyataan	3	4.3	9	13.0	22	31.9	17	24.6	18	26.1	69	100.0
2	Saya merasa bahwa peran saya dalam bekerja cukup jelas	1	1.4	8	11.6	10	14.5	31	44.9	19	27.5	69	100.0
3	Saya tidak selalu merasa tertekan dalam masalah waktu	0	-	4	5.8	23	33.3	25	36.2	17	24.6	69	100.0
4	Saya merasa beban kerja saya tidak cukup berat	0	-	7	10.1	17	24.6	32	46.4	13	18.8	69	100.0
5	Saya selalu merasa dihargai oleh orang lain	1	1.4	2	2.9	20	29.0	28	40.6	18	26.1	69	100.0
6	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan penting	0	-	1	1.4	16	23.2	35	50.7	17	24.6	69	100.0
7	Saya merasa tidak selalu diawasi oleh orang lain dalam bekerja	0	-	5	7.2	17	24.6	30	43.5	17	24.6	69	100.0
Persen Rata-Rata			1.01		7.43		25.87		40.98		24.61		

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 40.98%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 1.01%. 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											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menjaga kesalahan / ketakwaannya dalam menjalankan beragama	-	-	-	-	11	15.9	23	33.3	35	50.7	69	100.0
2	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	-	-	-	-	11	15.9	41	59.4	17	24.6	69	100.0
3	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	-	-	-	-	20	29.0	27	39.1	22	31.9	69	100.0
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	-	-	-	-	12	17.4	36	52.2	21	30.4	69	100.0
5	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	-	-	-	-	9	13.0	40	58.0	20	29.0	69	100.0
6	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	-	-	-	-	16	23.2	30	43.5	23	33.3	69	100.0
7	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	-	-	1	1.4	12	17.4	36	52.2	20	29.0	69	100.0
8	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	-	-	-	-	8	11.6	39	56.5	22	31.9	69	100.0
9	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	-	-	-	-	8	11.6	40	58.0	21	30.4	69	100.0
	Persen Rata-Rata		0.00		0.16		17.22		50.24		32.36		

Tabel 4.4. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel religiusitas, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 50.24%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 0.00%. 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											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya terampil dalam bekerja	-	-	-	-	10	14.5	36	52.2	23	33.3	69	100.0
2	Saya memiliki pengetahuan kerja yang luas	-	-	-	-	24	34.8	32	46.4	13	18.8	69	100.0
3	Saya selalu mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik	-	-	-	-	9	13.0	37	53.6	23	33.3	69	100.0
4	Saya selalu mencari cara-cara yang kreatif dalam bekerja	-	-	-	-	8	11.6	40	58.0	21	30.4	69	100.0
5	Saya selalu memiliki ide-ide yang inovatif/uptodate	-	-	-	-	22	31.9	31	44.9	16	23.2	69	100.0

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Saya selalu belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan	-	-	-	-	9	13.0	35	50.7	25	36.2	69	100.0
7	Saya tidak selalu terlambat masuk kerja	-	-	-	-	16	23.2	32	46.4	21	30.4	69	100.0
8	Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan	-	-	-	-	10	14.5	38	55.1	21	30.4	69	100.0
9	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya	-	-	-	-	10	14.5	34	49.3	25	36.2	69	100.0
Persen Rata-Rata			0.00		0.00		19,00		50.73		30.24		

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 50.73%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju dan tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 0.00%. 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

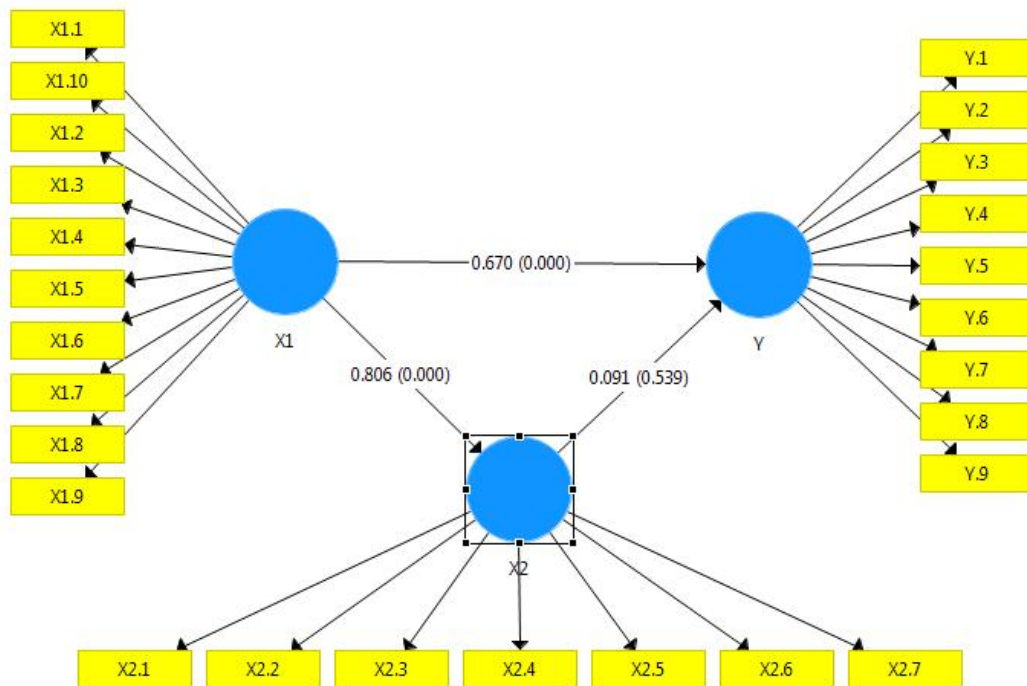
Kesimpulan dari nilai *direct effect* pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 $P\text{-Values} > 0.05$, 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 $P\text{-Values}$ $0.553 > 0.05$ (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 :

- Variabel X1 (kecerdasan emosional) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.854 > 0.6$.
- Variabel X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $1.000 > 0.6$.
- 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 :

- Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.203 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik.
- Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X3 (religiusitas) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.893 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik.
- 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 $X1 * X3$ (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 :

- 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 4.15 *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):

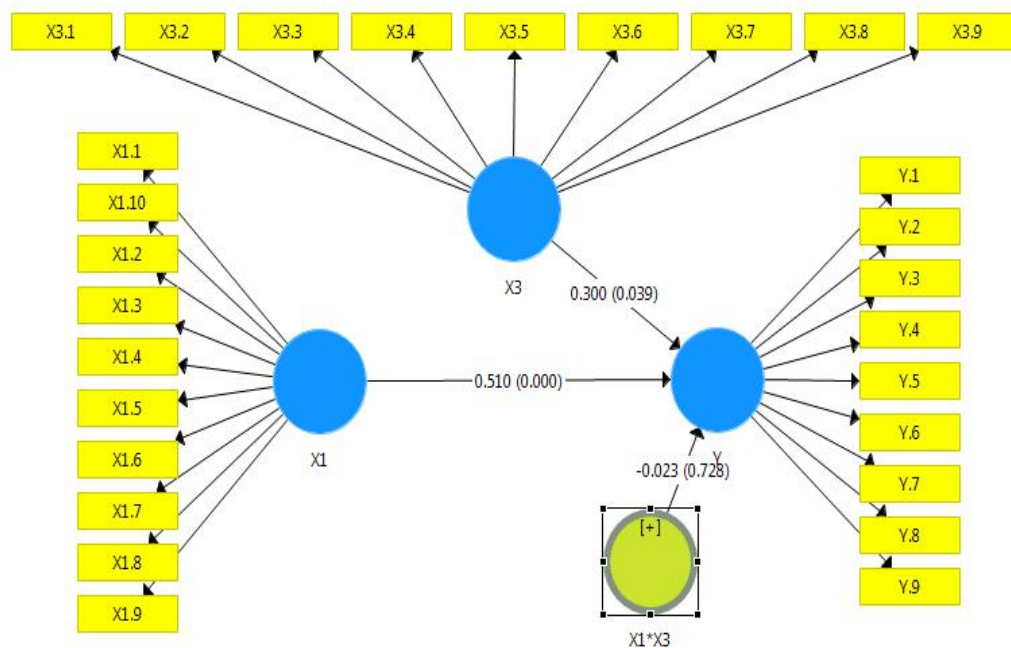
- Jika nilai *P-Values* $< 0,05$, maka signifikan, artinya variabel moderator (X3) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).
- Jika nilai *P-Values* $> 0,05$, maka tidak signifikan, artinya variabel moderator (X3) tidak memoderasi pengaruh variabel eksogen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

terhadap variabel endogen (terikat).

Tabel 4.17 Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
$X1 \rightarrow Y$	0.510	0.000
$X1 * X3 \rightarrow Y$	-0.023	0.728
$X3 \rightarrow Y$	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 kerja 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 PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh). 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 PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Teh). 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2009). Pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren (studi pada kantor depag Kabupaten Bangkalan). *Ekonomi Modernisasi* , V (2), 127-153.
- Afriani, K. (2016). *Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan ardhian transport Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Alfianika, N. (2016). *Metode penelitian pengajaran bahasa indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja penyuluh pertanian*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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 Differences* , 28 (1), 1107-1118.
- Bastian, I. (2005). *Akuntansi sektor publik : suatu pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Burhanudin. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi* , VIII (1), 55-70.
- Choiriah, A. (2013). *Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor Akuntan Publik (Studi empiris pada auditor dalam kantor akuntan publik di Kota Padang dan Pekanbaru*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Danim, S. (2003). *Riset keperawatan : Sejarah dan metodologi*. Jakarta: EGC.
- Darmadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia ke kepala sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen* , II (1), 1-9.
- Djafri, N. (2016). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Faisal, A., & Zulfanah. (2008). *Menyiapkan anak jadi juara*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauziyah, S. (2017). *Pengaruh religiusitas dan suasana hati (mood) terhadap kinerja karyawan ayam geprak Mak Sunah Madiun*. Malang: Universitas

Islam Negri Maulana Malik Ibrahim.

- Habsari, S. (2005). *Bimbingan dan konseling SMA untuk kelas XI*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, II (1), 91-96.
- Hutapea, B. (2014). Stres kehidupan, religiusitas, dan penyesuaian diri warga Indonesia sebagai mahasiswa internasional. *Makara Hubs-Asia*, I (18), 25-40.
- Ibung, D. (2008). *Stres pada anak (usia 6-12 tahun) panduan bagi orang tua dalam memahami dan membimbing anak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Imron. (2018). *Aspek spiritualitas dalam kinerja*. Magelang: Unimma Press.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, X (1), 1038-1046.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam* (hal. Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS). Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam, 16-17 Desember 2018*. Batam: Universitas Batam.
- Kartakusumah, B. (2006). *Pemimpin adiluhung genealogi kepemimpinan kontemporer*. Jakarta: Teraju PT Mizan Publika.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53 (8), 856-866.
- Kusnandar, D. (2013). *Bintang pudar di langit politik*. Yogyakarta: Gapura Publishing (dot) com.
- Larson, L. L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19 (9), 1119-1130.
- Losyk, B. (2007). *Kendalikan Stres Anda : Cara mengatasi stres dan sukses di tempat kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Marpaung, R., & Rumondang, C. (2013). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal* , V (3), 179-189.
- Masruroh, A. (2015). *Analisis pengaruh tingkat religiusitas dan disposable income terhadap minat menabung mahasiswa di perbankan syariah (studi kasus mahasiswa STAIN Salatiga)*. Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.
- Muhammad, F. (2008). *Reinventing local government : pengalaman dari daerah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Vol. 2). Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penelitian kualitatif : analisis kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen tinjauan filosofis dan praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA* , I (3), 739-749.
- Panggabean, H., & dkk. (2014). *Kearifan lokal keunggulan global (cakrawala baru di era globalisasi)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika* , III (1), 1-20.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Ruky, A. S. (2001). *Sistem manajemen kinerja (performance management system) panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, W. M. (2011). *Sosiologi feminisme*. Yogyakarta: Lkis.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makasar. *Jurnal Analisis* , I (1), 87-93.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim*

kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resource. *Jurnal Manajemen* , XIX (1), 101-120.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat rumah sakit daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi* , IV (1), 16-29.
- Suharyadi, & Purwanto, S. (2009). *Statistika : Untuk ekonomi dan keuangan modern, edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumardi. (2007). *Password menuju sukses, rahasia membangun sukses individu, lembaga, dan perusahaan*. Jakarta: PT Erlangga.
- Supranto, J. (2000). *Statistik : Teori dan aplikasi edisi keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer (studi di bank syariah Kota Malang). *Aplikasi Manajemen* , X (4), 693-17.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan konseling di sekolah (konsep, teori, dan aplikasinya)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swarjana, I. K. (2015). *Metodologi penelitian kesehatan (edisi revisi)*. Yogyakarta: ANDI.
- Tangkilisan, H. N. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: Grasindo.
- Tasmara, T. K. (2001). *Kecerdasan ruhaniah (transcendental intelligence) membentuk kepribadian yang bertanggung jawab, profesional, dan berakhlak*. Depok: Gema Insani.
- Trihandini, R. F. (2005). *Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Study kasus pada Hotel Horison Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wahab, M. A. (2017). Relationships between religious work values, sustainable work behaviours and sustainable energy consumptions: An empirical analysis using Muslim employees. *Management Decision* , 55 (9), 1854-1867.

- Widodo, A., & Andawaningtyas, K. (2017). *Pengantar statistika*. Malang: UB Press.
- Wijaya, C. A. (2014). Analisa pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di hotel X. *Hospitality dan Manajemen Jasa , II* (1), 271-288.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi (edisi revisi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yenita, R. N. (2017). *Higiene industri*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yudiani, E. (2016). Etos kerja islami dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang ditinjau dari religiusitas. *Jurnal Psikologi Islami , II* (1), 1-15.
- Zainal, V. R., Kamal, H., & Muhammad, N. (2014). *The economics of education : mengelola pendidikan secara profesional untuk meraih mutu dengan pendekatan bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ : Kecerdasan spiritual*. Bandung: Mizan.