

**MODEL MODERASI POSITIF RELIGIOUS COPING PADA JOB
STRESS DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP JOB
PERFORMANCE**

Penelitian Tesis

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

LUQMAN ARIFIN

MM.20401900055

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN
MODEL MODERASI POSITIF RELIGIOUS COPING PADA
JOB STRESS DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP
JOB PERFORMANCE

Disusun Oleh :

LUQMAN ARIFIN

MM.20401900055

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian penelitian Tesis

Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, September 2021

Pembimbing,



DR. BUDHI CAHYONO, SE, M.SI

HALAMAN PENGESAHAN

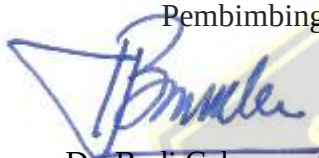
**MODEL MODERASI POSITIF RELIGIOUS COPING PADA JOB
STRESS DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP JOB
PERFORMANCE**

Disusun oleh :
LUQMAN ARIFIN
Nim. 20401900055

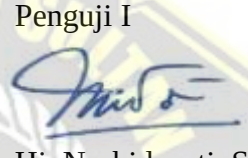
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 1 Oktober 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing


Dr. Budi Cahyono, SE. M.Si

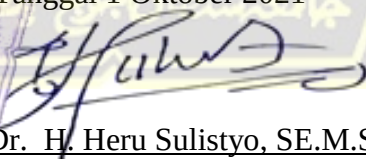
Penguji I


Hj. Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D

Penguji II


Drs. H. Bedjo Santoso, MT, Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar magister manajemen
Tanggal 1 Oktober 2021


Prof. Dr. H. Heru Sulisty, SE.M.Si
Ketua Program Studi Magister Manajemen

STEMPEL MM BARU

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Luqman Arifin
NIM : 20401900055
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul **“MODEL MODERASI POSITIF RELIGIOUS COPING PADA JOB STRESS DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP JOB PERFORMANCE”** merupakan hasil tulisan saya sendiri dan adalah benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas baik di sengaja ataupun tidak, saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi dari pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 1 Oktober 2021
Yang menyatakan



LUQMAN ARIFIN
NIM. 20401900055

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Luqman Arifin
Nim : 20401900055
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Lestri RT 35 RW VI Kedungringin Kec. Suruh
Kab. Semarang
No. Telepon/E-mail : 085228887570 / nafis_15@yahoo.com

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“MODEL MODERASI POSITIF RELIGIOUS COPING PADA JOB STRESS DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP JOB PERFORMANCE”, dan menyetujui menjadi hak Milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalty Non Eksklusif untuk disimpan, dialih, dimediasikan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Pagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 1 Oktober 2021

Yang menyatakan



LUQMAN ARIFIN
NIM. 20401900055

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. **(Q.S. Al-Insyirah, 6-8)**
- ❖ Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. **(Q.s Al Mujadalah: 11)**
- ❖ Ilmu adalah kehidupan bagi pikiran". – Abu Bakar.
- ❖ Siapapun yang berjuang mencari ilmu karena Allah akan dijaga setiap langkah perjalanannya sampai ia kembali.
- ❖ Belajar memang melelahkan namun akan lebih lelah nantinya jika hari ini tidak belajar.

Kupersembahkan kepada :

- Bapak-Ibu & Keluarga
- Isteri dan Anak-anakku
- Sahabatku
- Teman-temanku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan usulan penelitian tesis yang berjudul “ Model Moderasi Positive Religious Coping Pada Job Stress dan Work Family Conflict Terhadap Job Performance”. Usulan penelitian tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat S2 pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penelitian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari dorongan, bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi serta saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian tesis ini dapat tersusun.
2. Bapak Prof. Widodo, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
3. Bapak DR. Budhi Cahyono, SE, M.Si selaku Pembimbing penulis yang tidak henti-hentinya mengarahkan dan juga telah membimbing kepada penulis.
4. Kepada Orang Tua Penulis, Bapak alm H. Ali Ridho dan Ibu Hasanatul Mardhiyah yang selalu memberikan doa, dukungan materi dan non materi serta motivasi kepada penulis agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun usulan penelitian tesis ini.

5. Istri dan anak-anakku yang senantiasa menemani keceriaan dalam keseharian penulis
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Teman, sahabat dan rekan kerja terdekat yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, doa, maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
8. Sahabat angkatan MM67, terima kasih atas doa, motivasi, dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian tesis ini.
9. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan usulan penelitian tesis ini di masa yang akan datang. Semoga usulan penelitian tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, Juni 2021

Penulis,

Luqman Arifin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	IV
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	V
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	VI
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Job performance	9
2.2. Job Stress	10
2.3. Work family conflict.....	11
2.4. Positive religious coping.....	13
2.5. Model Empirik Penelitian.....	14
BAB III METODE PENELITIAN.....	16
3.1. Jenis Penelitian.....	16
3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	16
3.3. Sumber Data	18
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	18
3.5. Populasi, teknik sampling dan Responden	18

3.6. Analisis Data	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	24
4.1 Identitas Responden	24
4.1.1. Pendidikan Terakhir	24
4.1.2 Usia.....	25
4.1.3. Masa Kerja	25
4.1.4. Jenis Kelamin.....	25
4.2 Deskripsi Variabel.....	26
4.2.1. Job Stress.....	26
4.2.2 Work family conflict	26
4.2.3 Positive religious coping.....	28
4.2.4. Job Performance	29
4.3. Hasil Analisis Data	30
4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	30
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	32
4.3.3. Analisis Jalur	35
4.3.4. Pengujian Hipotesis.....	36
4.3.5. Koefisien Determinasi	40
BAB V PENUTUP	42
5.1. Simpulan	42
5.2. Simpulan Rumusan Masalah.....	43
5.3. Implikasi Teoritis.....	44
5.4. Implikasi Kebijakan.....	45
5.5. Keterbatasan Penelitian	46
5.6. Agenda Penelitian Mendatang.....	46
DAFTAR PUSTAKA	48

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Job Stress	39
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Work Family Confilct	40
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Positive religious coping.....	41
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Job Performance.....	42
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas	43
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	47
Tabel 4.10 Hasil Estimasi Koefisien Regressi	49
Tabel 4.11 Model Pengukuran	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Empirik Penelitian	28
Gambar 4.1 P Plot Persamaan I	46
Gambar 4.2 Scatterplot	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	63
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi ditengah pandemic seperti sekarang ini mengalami kelesuan. Hal ini bisa dilihat dari kondisi yang dialami oleh pelaku usaha. Dampak pandemic ini juga dirasakan Koperasi – Koperasi di Jawa Tengah. Berbagai kebijakan telah dilakukan oleh pemerintah daerah dalam mengatasi dampak covid ini bagi Koperasi di Jawa Tengah.

Dampak pandemic ini juga berimbas pada kinerja Koperasi. Disisi lain kinerja yang menurun juga dipengaruhi oleh para stake holder di dalamnya baik itu pengurus, pengawas maupun pengelola Koperasi dalam menjalankan organisasi dan usahanya.

Koperasi yang merupakan kumpulan orang perorang tentunya banyak kepentingan di dalamnya. Kepentingan-kepentingan inilah yang menimbulkan konflik didalamnya. Konflik dalam kehidupan manusia termasuk organisasi seringkali terjadi dan merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Sejarah nampak diwarnai berbagai macam konflik, baik antar individu, kelompok maupun individu didalam kelompok. Selain konflik dalam organisasi, individu yang bekerja dalam perusahaan juga ada persoalan dalam keluarga sehingga dibawa dalam pekerjaan.

Namun hal ini berbeda menurut study Triana N. E. D. Soeharto (2010) bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dengan keluarga atau work

family conflict dengan kepuasan kerja. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan dengan keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan (Triana N.E.D, 2010).

Menurut study Mochamad Soelton dkk (2019) Stres kerja juga berpengaruh kepada kondisi fisik karyawan. Selain itu konflik dalam keluarga juga berdampak pada kondisi fisik karyawan yang bekerja (Mochamad Soelton, 2019). Temuan lain menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru-guru SMA Negeri di Kota Tangerang Selatan. Artinya stres kerja yang dialami guru tidak mengakibatkan penurunan kinerja.(A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2015).

Penelitian lain yang berbeda menunjukkan bahwa stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pada tingkat tertentu stres itu perlu, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Stres, pegawai akan mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. (I Gede Sudha Cahyana, 2017).

Hal berbeda ditunjukan dalam penelitian Abolghasem Masihabadi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja; namun, tidak ada konfirmasi bahwa stres kerja berdampak negatif pada kinerja pekerjaan. Hasil penelitian menegaskan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. (AbolghasemMasihabadi, 2015) hal ini berbeda dengan apa yang ditemukan dalam penelitian di restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall. Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasil uji membuktikan bahwa kinerja karyawan restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall tidak terpengaruh dengan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan.(Veliana Sutanto; 2016)

Objek dalam penelitian ini Koperasi yang berada di Kabupaten Semarang. Koperasi yang merupakan salah satu badan usaha yang tidak hanya profit oriented tetapi juga sosial oriented. Pengelolaan Koperasi bisa dilakukan oleh Pengurus tetapi juga bisa didelegasikan kepada pengelola. Sebagaimana diketahui bahwa Koperasi adalah salah satu badan usaha yang ada di negara kita sejajar dengan Perseroan Terbatas (PT) maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun pengelolaannya masih tertinggal jauh dari badan usaha lainnya seperti Perseroan terbatas dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Dalam era globalisasi, Koperasi harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan global yang memiliki berbagai keunggulan dalam memutar roda bisnisnya. Pandangan masyarakat selama ini bahwa swasta dianggap paling keren, produktif dan manajemen yang baik. BUMN dianggap perusahaan yang memiliki hak monopoli, birokratis, dan kurang efisien. Sedangkan koperasi dianggap sebagai badan usaha yang dimiliki pribadi, modal dan kapasitas usaha kecil, tidak dikelola dengan baik serta kurang

berkembang. Sejauh ini, koperasi memang belum bisa berkembang pesat dibandingkan dengan pelaku-pelaku ekonomi lain seperti BUMN maupun swasta. Hal ini dikarenakan koperasi masih dihadapkan pada masalah kinerjanya yang belum optimal. Berbagai aspek permodalan yang masih kecil, kurangnya penguasaan teknologi mutakhir, keterampilan yang sederhana, lemahnya kemampuan manajemen, serta kurangnya dukungan pemerintah masih menjadi problema Koperasi.

Apalagi ditambah dengan kondisi sekarang ini dengan adanya penyebaran virus covid 19 yang membatasi gerak manusia sangat berimbas bagi Koperasi. Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk menekan laju penyebaran COVID-19 antara lain dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Yang isinya antara lain berisi tentang ketentuan Social Distancing dan Physical Distancing yaitu membatasi jarak bertemu orang atau pembatasan tatap muka.

Pemberlakuan ini juga berpengaruh terhadap layanan Koperasi kepada anggotanya khususnya Koperasi yang mempunyai usaha simpan pinjam, di Jawa Tengah sebagian besar KSP/USP pelayanan belum dilakukan secara digitalisasi. Anggota Koperasi yang ingin mendapat layanan biasanya datang langsung ke kantor mendapatkan pelayanan baik itu pembayaran angsuran

maupun melakukan transaksi simpanan. Ada juga dilakukan melalui mekanisme karyawan Koperasi mendatangi ke rumah anggota Koperasi atau ketempat kerja. Ini menjadi kendala tersendiri bagi Koperasi.

Data menunjukkan di Jawa Tengah per Oktober 2020 sebelum covid omzet Koperasi sekitar 3 T namun dengan adanya Covid ini menjadi 1,4 T turun sekitar 53 %. Ini tidak bisa lepas dari kinerja stake holder Koperasi dalam menyikapi kondisi yang ada. (data dampak covid 19 bagi koperasi dinas Koperasi UKM Provinsi Jateng)

Pemberlakuan pembatasan ini sangat berpengaruh terhadap Koperasi terutama bagi karyawannya baik itu bagian landing maupun founding. Bagian landing adalah yang menyalurkan pinjaman atau pembiayaan dan bagian founding adalah bagian yang menghimpun dana. Mereka dituntut untuk mengejar target oleh Koperasi di sisi lain adanya kebijakan ini membatasi gerak karyawan. Ini yang menjadikan stres kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Disisi lain masih banyak karyawan Koperasi yang belum memiliki kompetensi di bidangnya. Menurut menteri Koperasi dan UKM RI, Koperasi di Indonesia perlu dilakukan pembenahan dalam sistem manajerial dan pengurus koperasi serta pengelola harus kompeten dibidangnya (Kompas.com 2020). Dari sini jelas bahwa ada masalah dengan SDM pengurus maupun pengelola atau karyawan Koperasi.

Berdasarkan research gap dan fenomena gap diatas maka penting bagi Karyawan Koperasi untuk meningkatkan kinerjanya. Disini penulis

mengusulkan Positive religious coping sebagai variabel intervening dalam meningkatkan Job performance karyawan Koperasi.

Religious coping merupakan pelibatan agama dalam persoalan seseorang baik dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Pelibatan agama ini penting sebagai jembatan dalam mengatasi persoalan yang ada. Religious coping sendiri ada yang positif dan ada yang negatif. Untuk yang positif inilah yang mendorong karyawan untuk selalu berfikir positif dengan melibatkan agama dalam setiap permasalahan yang dihadapinya.

Hal ini seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Atikah Triwahyuni (2020), Penggunaan Islamic religion-focused coping dalam menanggulangi stres di lingkungan kerja dapat memberikan efek positif dan meringankan konsekuensi stres kerja. Pengelolaan stres kerja ini sehingga dapat memengaruhi produktivitas karyawan yang tinggi dan menimbulkan perasaan bahagia. Karyawan memiliki ketertarikan dan loyalitas terhadap perusahaan. Pada akhirnya, produktivitas karyawan akan terjaga selama bekerja dan memberikan dampak positif untuk produktivitas perusahaan. (Atikah Triwahyuni; 2020).

Pelibatan agama ini penting dalam meningkatkan kinerja secara tidak langsung. Sehingga Positive religious coping menjembatani Job stress dengan job performance.

Positive religious coping ini akan diterapkan pada Koperasi yang berpola syari'ah (Islam) dalam operasionalnya sehingga batasanya menggunakan pendekatan secara Islami.

Dari uraian diatas maka model penelitiannya adalah Job stress dan Work family conflict berpengaruh terhadap Job Performance dan Positive religious coping memoderasi Job stress dan Work family conflict terhadap Job performance.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang sudah ada perlu adanya penelitian yang lebih mendalam dimassa yang akan datang (*future reserach gap*), maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana mengembangkan model Job stress dan Work family conflict dengan moderasi Positive religious coping sehingga dapat meningkatkan Job performance”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Apakah Job stress dan Work family conflict berpengaruh terhadap Job performance karyawan.
2. Apakah Positive religious coping mampu memoderasi Job stress dan Work family conflict terhadap Job performance karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara Job Stress dan Work family conflict berpengaruh terhadap Job performance karyawan. yang berpusat pada Positive religious

coping. Konsep Positive religious coping ini diharapkan dapat menjembatani peningkatan prestasi kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan Job performance karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi Koperasi – Koperasi dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui pengelolaan Job stress dan Work family conflict, dan moderasi Positive religious coping dalam meningkatkan Job performance karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Job performance

Job Performance atau Prestasi kerja secara umum dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perilaku yang baik dengan rekan kerja, minat yang tinggi pada pekerjaan, kemampuan kejelasan dalam menerima penjelasan atasan dan tingkat motivasi bekerja yang tinggi (Hardani Widhiastuti, 2002)

Job performance pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. (Julia Anita, 2013)

Jadi Job Performance adalah kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku seperti kualitas pekerjaan, volume pekerjaan, pengetahuan kerja, sikap kerja, dan sikap terhadap yang lain.

Tujuan karyawan bekerja adalah untuk mencapai keseimbangan ini seperti penelitian Pulevska Ivanovska Lidija yaitu mencapai keseimbangan antara hidup dan pekerjaan adalah cita-cita yang sulit dipahami dan dianggap sebagai mitos yang lengkap. Tetapi dengan membuat pilihan yang tepat tentang peluang mana yang akan mereka kejar dan yang akan mereka tolak, daripada hanya bereaksi terhadap keadaan saja, para pemimpin perusahaan dapat terlibat secara lebih terhadap pekerjaan, keluarga, dan komunitasnya (Pulevska Ivanovska Lidija dkk 2017).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan Menurut Mai Ngoc Khuong diantaranya beban kerja yang berlebihan, aturan yang tidak jelas, Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja. Prestasi kerja karyawan dapat diprediksi oleh faktor kerja dan stres kerja mereka. Semakin tinggi ketidakpuasan pada faktor kerja dan semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. (Mai Ngoc Khuong, 2016)

Menurut Julai Anita (2013) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kemampuan kerja
2. Penggunaan waktu kerja
3. Hasil yang diharapkan
4. Sikap ingin meningkatkan kemampuan

2.2. Job Stress

Job stres atau stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis. Yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. (Mochamad Soelton, 2019). Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan dari luar diri sendiri. Jadi Stres kerja merupakan kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikologi yang berupa tekanan dan gangguan. Stres kerja disini lebih pada pengaruh lingkungan kerja.

Dimensi stress kerja dapat dilihat dari: Peran karyawan yang berlebihan, ambiguitas peran yang dapat berupa ketidakjelasan peran karyawan, peran yang

dibatasi, tanggung jawab yang besar dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Menurut study Mochamad Soelton (2019) Stres kerja juga berpengaruh berpengaruh kondisi fisik karyawan. Selain itu konflik dalam keluarga juga berdampak pada kondisi fisik karyawan yang bekerja.

Stres terjadi di tempat kerja dan muncul di berbagai tingkatan. Stres kerja menjadi situasi yang mengkhawatirkan di tempat kerja hasil penelitian Revenio Jalagat terhadap Petroleum Development Oman (PDO) di Al-Bahja Oman menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan (Revenio Jalagat, 2017) Sedangkan Menurut study Tziner dkk (2014) ada hubungan positif antara stres dan konflik pekerjaan-keluarga namun ada hubungan negatif antara budaya perusahaan dengan dan work-family conflict.

Dalam studinya Mathangi Vijayan, beban kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara lebih signifikan. Secara keseluruhan terlihat jelas bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mathangi Vijayan, 2017)

Hipotesa H1: Job stress berpengaruh terhadap Job performance

2.3. Work family conflict

Menurut Triana NED Soeharto (2010) Work family conflict adalah sebagai bentuk konflik peran, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang saling mempengaruhi, yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga.

Work family conflict juga bisa dilihat sebagai intra- konflik peran, dimana tekanan yang berasal dari peran kerja dipandang tidak hanya tidak sesuai dengan tuntutan keluarga tetapi juga bersaing dengan tekanan di bidang kehidupan lain (Aharon Tziner, 2014)

Work family conflict merupakan konflik peran antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga bagi karyawan sehingga menimbulkan ketidakterpenuhinya peran salah satunya. Sehingga masalah dalam keluarga akan dibawa ke dalam pekerjaan. Ini berimbas pada kinerja karyawan akan terganggu.

Work family conflict dapat dilihat dari waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan yang berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ditentukan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja, pekerjaan kantor yang dibawa ke dalam keluarga dan juga tidak seimbangnya antara waktu bekerja dengan waktu untuk keluarga.

Dalam penelitian Aqeel Ahmed Soomro, konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.(Aqeel Ahmed Soomro dkk, 2017)

Temuannya menunjukkan bahwa, pada tingkat kesadaran yang lebih tinggi, hubungan antara pekerjaan dengan rumah dan rumah dengan konflik kerja akan turun dan sebaliknya. Selain itu, pada tingkat kesadaran yang lebih tinggi, hubungan antara konflik dan kepuasan hidup bisa dinetralkan (Jared Weintraub, 2018).

Penelitian lain yang dilakukan pada ibu – ibu yang bekerja rumah sakit umum (perawat) dan staf administrasi juga menyebutkan bahwa antara Konflik

pekerjaan dan keluarga juga memiliki korelasi dengan prestasi kerja. (AJALA E. Majekodunmi, 2017)

Konflik kerja dan keluarga merupakan masalah penting di antara karyawan karena dapat menimbulkan konsekuensi yang merugikan perusahaan. Work Family Conflict berhubungan negatif dengan prestasi kerja karyawan. (Nurhafizah Zainal, 2020)

Hipotesa H2: Work family conflict berpengaruh terhadap Job performance

2.4. Positive religious coping

Positive religious coping adalah penggunaan agama dalam mengatasi masalah dalam diri individu. Ketika agama menjadi bagian utama dan integral dari sistem orientasi, peran yang dimainkannya dalam mengatasi masalah menjadi lebih penting. (Fereshteh Ahmadi, 2019)

Penelitian lain mengatakan Positive religious coping adalah cara orang menggunakan agama untuk mengatasi masalah, termasuk terlibat dalam praktik keagamaan, mencari dukungan sosial (Zeenah Adam, 2016). Koping religi positif dapat diartikan sebagai cara dengan melibatkan agama untuk memecahkan masalah sesuai aturan ajaran agama. Orang yang mengakui keberadaan Tuhan(ketauhidan), mengakui dosanya, segala sesuatu adalah dari takdir Tuhan adalah ciri dalam Positive religious coping dalam agama Islam.

Pelibatan agama dalam memecahkan masalah juga sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Penelitian Triantoro Safaria menyebutkan bahwa koping religi positif memoderasi pengaruh ketidakamanan

kerja terhadap stres kerja. Peran Positive religious coping sebagai variabel moderator dalam memodifikasi dampak stresor pada stres kerja. (Triantoro Safaria, 2011)

Temuan Hadi Zamanian dalam penelitiannya terhadap pasien kanker payudara mengungkapkan pentingnya religi dalam kualitas hidup pasien kanker payudara. Positive religious coping memprediksi kualitas hidup yang lebih baik. Hal ini menunjukkan perlunya dukungan psiko-religius pasien untuk menggunakan gaya coping religius yang positif serta dukungan psikososial lainnya pada pasien kanker payudara (Hadi Zamanian, 2015). Berdasarkan kajian penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

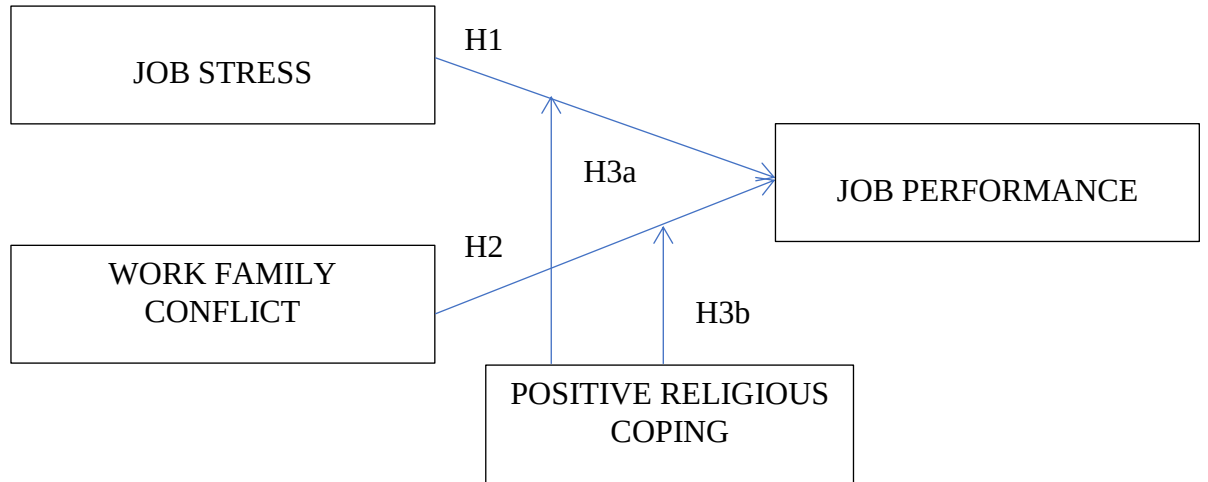
Hipotesa H3a; Positive religious coping memoderasi hubungan antara Job stress dengan Job performance

Hipotesa H3b; Positive religious coping memoderasi hubungan antara Work family conflict dengan Job performance

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasar literatur diatas maka penelitian ini nampak pada gambar 1.1. pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa Job performance dipengaruhi oleh Job stres dan Work family conflict sedangkan Positive religious coping sebagai moderasi dari Job stress dan Work famili conflict

Gambar 2.1
Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian Korelasional. Jenis penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pada umumnya, penelitian ini membutuhkan data variabelnya sendiri sehingga penelitian ini memerlukan kegiatan pengumpulan data. Dengan data yang sudah dikumpulkan, dapat diambil sebuah kesimpulan antara hubungan variabel-variabel yang ada.(saintif.com)

3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini meliputi Job stress , Work family conflic, Positive religious coping dan Job performance, adapun indikator pada masing-masing tabel;

Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Job Stress Merupakan kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikologi yang berupa tekanan dan gangguan.	• Perilaku yang melebihi batas-batas pekerjaannya • Tekanan pekerjaan • Karyawan merasa tertekan dengan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar. • Karyawan merasa waktu dan peralatan kerja di tempat bekerja kurang memadai	Aharon Tziner (2014) Sinaga, M.T 2013
2	Work Family conflict	➤ Ketegangan yang dialami karyawan sering	Greenhaus,

- Merupakan konflik peran antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga bagi karyawan sehingga menimbulkan ketidakterpenuhinya peran salah satunya
- kali mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga
- Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan
 - Permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan menyebabkan karyawan berperilaku emosional (mudah marah dan cepat tersinggung) dalam pekerjaan
 - Konflik peran
- J.H., Beutell, N.J. (1985).
- Triana (2010)
- 3 Positive religious coping
Cara dengan melibatkan agama untuk memecahkan masalah
- Ibadah
 - Komunitas keagamaan
 - Menjalankan perintah agama
- Hadi Zamanian (2015)
- 4 Job performance
Prestasi kerja adalah kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku seperti kualitas pekerjaan, volume pekerjaan, pengetahuan kerja, sikap kerja, dan sikap terhadap yang lain.
- Kemampuan Kerja
 - Penggunaan Waktu Kerja
 - Hasil yang diharapkan
 - Sikap ingin meningkatkan kemampuan
- Julia Anita dkk (2013)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

3.3. Sumber Data

Sumber data pada Penelitian ini mencakup 2 hal yaitu data primer dan skunder. data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan diperoleh langsung dari sumbernya aslinya dengan tujuan tertentu. Sumber dari data primer yaitu responden individu atau kelompok terfokus.(<https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer>). Data primer ini adalah mencakup : Job stress, Work family conflict, Positive religious coping dan Job Performance

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, Data tersebut meliputi karyawan serta identitas responden diperoleh dari Koperasi – koperasi yang berpola Syariah di Kabupaten Semarang, Data dari Online Data System (ODS) dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Studi ini metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner berupa data pernyataan, merupakan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan mengajukan daftar pernyataan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada Karyawan Koperasi di masing-masing Koperasi yang berpola syariah di Kabupaten Semarang.

3.5. Populasi, teknik sampling dan Responden

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kaulitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Koperasi di wilayah Kabupaten Semarang dengan jumlah Koperasi berpola syariah sebanyak

16 Koperasi dengan jumlah jumlah karyawan sebanyak 200 orang. Namun yang akan menjadi populasi adalah sebanyak 77 orang karena sesuai karakteristik yang menjadi persyaratan. Jadi total populasi orang karyawan. Studi ini menggunakan model estimasi Maximum Likelihood (ML) besarnya sampel /sample size 100 – 200 (Imam Gozali,2011) dan pendapat Hair dkk (1996) yang mengatakan bahwa jumlah sampel adalah indikator dikali 5 sampai 10. Oleh karena jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar $15 \times 5 = 75$ responden. Adapun sebaran sampel dengan memilih semua Koperasi yang berbasis Syariah.

Studi ini metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner berupa data. Adapun metode pengambilan sampel adalah ” Purposive Sampling ” artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu : a). Pengalaman operasional minimal 5 tahun. b). Mempunyai tugas khusus yaitu menejer, menejer cabang, marketing landing dan marketing founding. Untuk responden yaitu Karyawan Koperasi yang sudah memenuhi kriteria diatas.

3.6. Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Data diuji dengan faktor analisis yaitu dengan melihat besarnya korelasi atau hubungan antar item pernyataan dalam satu variabel. Instrument dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2011).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011) uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai yang digunakan untuk menunjukan multikolinearitas yaitu nilai tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 (Ghozali, 2011). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak dibawahdari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.
2. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas/tidak Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan scatter plot dengan melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat jika ada titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

Akan tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan uji hipotesis dalam penelitian ini analisis jalur (path analysis) yang digunakan untuk mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Analisis Jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hierarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung artinya arah hubungan tanpa melewati variabel lain, sementara tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi .

Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut ;

$$Y1 = b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y2 = b1X1 + b2X2 + b3Y3 + e$$

Dimana :

a. X1 = Work Family Conflic

b. X2 = Job Stress

c. Y1 = Coping Religious

d. Y2 = Job Performance

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi Linear Berganda

e = Variabel lain yang tidak dijadikan penelitian

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Variabel independen dapat menerangkan variabel dependen, atau ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen, atau tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji

b. Uji Model

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya : (1) variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel

- 2) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya : (1) variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % (persen) nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.(Algifari, 1997) Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R^2 yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah pengelola Koperasi berbasis syari'ah di Kabupaten Semarang terdiri dari pengurus/pengawas, manajer/menejer cabang/kas, marketing simpanan atau pembiayaan dan lainnya. Identitas meliputi pendidikan, usia, masa kerja dan jenis kelamin. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat dijelaskan Tabel 4.1.1 sampai dengan 4.1.2

4.1.1. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	SMA	24	31.40
2.	Diploma	8	10.40
3.	S1	44	57.10
4.	S2	1	1.30
Jumlah		77	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa menurut pendidikan terakhir yang dimiliki responden sebanyak 44 orang (57,10%) responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu Sarjana, sebanyak 24 orang (31,40%) responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA dan Sebanyak 8 orang (10,40%) responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu diploma, sedangkan untuk pendidikan terakhir S2 1 orang (1.30%). Jadi sebagian besar pendidikan terakhir yang dimiliki responden adalah pada jenjang Sarjana dimana pada jenjang ini responden memiliki persepsi terhadap sesuatu adalah lebih baik.

4.1.2 Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	21 – 30 tahun	17	22.10
2.	31 – 40 tahun	34	44.20
3.	41 – 50 tahun	21	27.30
4.	51 - 55 tahun	5	6.50
Jumlah		77	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa menurut Usia, sebanyak 34 orang (44,2%) responden yang memiliki usia antara 31-40 tahun, sedangkan responden dengan kisaran usia 41-50 tahun sebanyak 21 orang (27,3%) dan kisaran usia 21-30 tahun sebanyak 17 orang (22,1%) hal ini berbanding terbalik dengan usia responden yang berada pada kisaran usia 51-55 tahun sebanyak 5 orang (6,5%). Jadi sebagian besar responden memiliki usia yang termasuk pada kategori usia produktif dan memiliki pengalaman dalam pekerjaannya.

4.1.3. Masa Kerja

Responden yang disurvei rata-rata yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun yang bekerja di Koperasi sehingga dapat dilihat bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang sangat baik, ini menunjukkan pula bahwa responden lebih paham akan tugas pokok dan fungsinya dalam pekerjaannya.

4.1.4. Jenis Kelamin

Responden yang disurvei terdiri dari laki-laki sebanyak 49 orang (63,6%) dan perempuan 28 orang (36,4%).

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai responden, khususnya variable-variabel penelitian yang di pakai dengan menggunakan nilai rata-rata untuk menggambarkan persepsi responden atas pertanyaan yang diajukan.

Oleh karena itu intepretasi nilai adalah sebagai berikut:

1.00 - 2.33 = Rendah

2.34 - 3.66 = Sedang

3.67 - 5,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil studi empiris di Koperasi berbasis Syariah, Kabupaten Semarang, bahwa masing – masing deskripsi variabel adalah sebagai berikut :

4.2.1. Job Stress

Statistik deskriptif untuk variabel Job Stress dapat dijelaskan pada Tabel

4.4.sebagai berikut:

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif Job Stress

No	Indikator	Rata–Rata Jawaban Responden	Kriteria
1.	<i>Perilaku yang melebihi batas-batas pekerjaannya</i>	3,19	Sedang
2.	<i>Tekanan pekerjaan</i>	2,00	Rendah
3.	<i>Karyawan merasa tertekan dengan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.</i>	2,20	Rendah
4.	<i>Karyawan merasa waktu dan peralatan kerja di tempat bekerja kurang memadai</i>	2,20	Rendah
Rata – rata keseluruhan		2,39	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 2,39. Jawaban responden tertinggi pada indikator Perilaku yang melebihi batas-batas pekerjaan sebesar 3,19. Jawaban responden perilaku yang melebihi batas-batas pekerjaan diantaranya sikap yang tergesa-gesa dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan Koperasi diuntut dengan target yang tinggi oleh perusahaan namun kemampuan dan fasilitas kurang memadai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel job stress yang mencakup perilaku yang melebihi batas-batas pekerjaannya ditunjukan dengan sikap dari karyawan yang tergesa-gesa dalam bekerja.

4.2.2 Work family conflict

Statistik deskriptif untuk variabel Work family conflict dapat dijelaskan pada Tabel 4.5.sebagai berikut:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Work Family Confilct

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden	Kriteria
1.	<i>Ketegangan yang dialami karyawan sering kali mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga</i>	2,00	Rendah
2.	<i>Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan</i>	1,93	Rendah
3.	<i>Permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan menyebabkan karyawan berperilaku emosional (mudah marah dan cepat tersinggung) karena keluarga atau pekerjaan</i>	1,81	Rendah

4. <i>Konflik peran</i>	1,84	Rendah
Rata – rata keseluruhan	1,89	

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 1,89. Jawaban responden pada indikator mengalami ketegangan yang yang sering kali mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga sebesar 2,00, dimana jawaban responden diantaranya persoalan atau pekerjaan yang ada dikantor terbawa sampai ke rumah sehingga waktu karyawan bersama keluarga berkurang.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel work family conflict mengalami ketegangan yang yang sering kali mempengaruhi atau mengganggu keharmonisan keluarga dirasakan oleh karyawan berpengaruh terhadap kehidupan rumah tangganya.

4.2.3 Positive religious coping

Statistik deskriptif untuk variabel *Positive religious coping* dapat dijelaskan pada Tabel 4.6.sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Positive religious coping

No	Indikator	Rata–Rata Jawaban Responden	Kriteria
1.	Ibadah	4,87	Tinggi
2.	Komunitas keagamaan	4,41	Tinggi
3.	Menjalankan perintah agama	4,67	Tinggi
	Rata – rata keseluruhan	4,65	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,65. Jawaban responden tertinggi adalah pada indikator possitive

religious coping melaksanakan ibadah yaitu sebesar 4,87. Jawaban responden pada indikator ibadah diantaranya menjalankan sholat tahajut, berdoa memohon permasalahan segera selesai dan bersedekah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel religious coping dalam melaksanakan ibadah sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai persoalan karyawan Koperasi.

4.2.4. Job Performance

Statistik deskriptif untuk variabel Job performance dapat dijelaskan pada Tabel 4.7.sebagai berikut:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Job Performance

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden	Kriteria
1.	Kemampuan Kerja	4,40	Tinggi
2.	Penggunaan Waktu Kerja	4,35	Tinggi
3.	Hasil yang diharapkan	4,33	Tinggi
4.	Sikap ingin meningkatkan kemampuan	4,59	Tinggi
Rata – rata keseluruhan		4,41	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,41. Jawaban responden pada indikator job performance yang paling tinggi yaitu sikap ingin meningkatkan kemampuan sebesar 4,59. Sikap ini diantaranya keingintahuan mengikuti pelatihan – pelatihan dalam rangka menunjang kinerja di perusahaan, belajar dari para senior dan juga dari pegalaman dari sesama karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel job performance sikap ingin meningkatkan kemampuan dengan cara – cara tersebut untuk mendukung pekerjaannya di perusahaan.

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Analisis digunakan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS. Pertama-tama dalam menganalisis data dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan.

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Faktor. Nilai *Corrected ítem total correlation* yang berada di atas r tabel yaitu sebesar 0,4000 menunjukkan sebagai item yang valid. Pengujian validitas selengkapny dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas

VARIABEL / INDIKATOR		r hitung	r tabel	KETERANGAN
JS			0,4000	
-	JS 1	0.653		Valid
-	JS 2	0.794		Valid
-	JS 3	0.781		Valid
-	JS 4	0.709		Valid
WFC			0,4000	
-	WFC 1	0.781		Valid
-	WFC 2	0.809		Valid
-	WFC 3	0.794		Valid
-	WFC 4	0.681		Valid
PRC			0,4000	
-	PRC 1	0.658		Valid
-	PRC 2	0.892		Valid

	-	PRC 3	0.765	Valid
JP			0,4000	
	-	JP 1	0.818	Valid
	-	JP 2	0.817	Valid
	-	JP 3	0.803	Valid
	-	JP 4	0.660	Valid

Sumber : Hasil output regresi, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai loading factor yang lebih besar dari 0,4. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid, artinya indikator yang digunakan dapat menjelaskan variabelnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa tinggi instrumen dapat dipercaya dapat diandalkan. Suatu instrumen yang dikatakan reliabel apabila memenuhi nilai cronbach alpha > 0,6 berikut hasil pengolahan data dari seluruh variabelnya sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Keterangan
JS	0,701	Reliabel
WFC	0,768	Reliabel
PRC	0,649	Reliabel
JP	0,771	Reliabel

Sumber : Hasil output regresi, 2021

Berdasarkan table 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *cronbach alpha* JS sebesar 0,701, nilai *cronbach alpha* WFC sebesar 0,768, nilai *cronbach alpha*

PRC sebesar 0,649 dan nilai *cronbach alpha* JP sebesar 0,771 memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6, artinya kuesioner layak untuk digunakan karena mempunyai tingkat kehandalan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang dibuat relevan dengan kondisi di Koperasi berbasis Syari'ah Kabupaten Semarang sehingga kuesioner penelitian handal.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

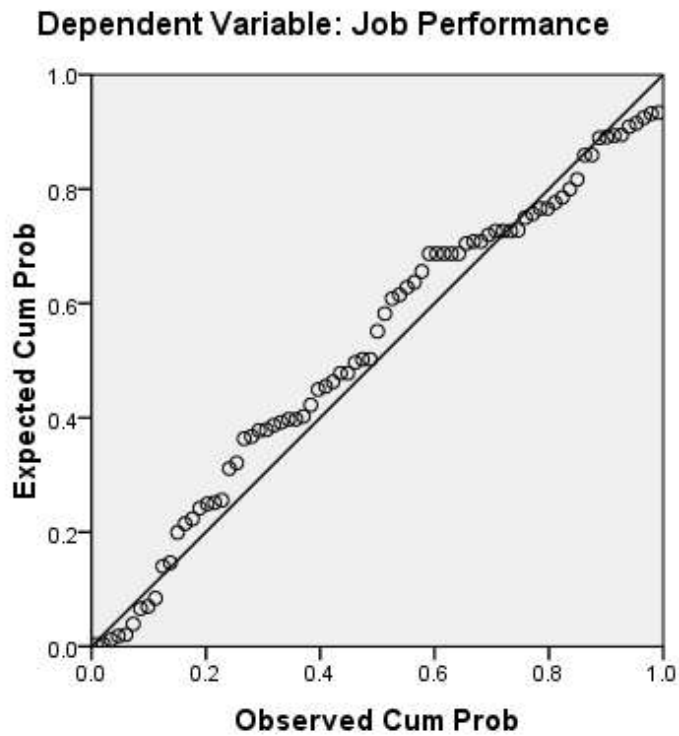
Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: normalitas data, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi yang dilakukan sebagai berikut:

1. Normalitas Data

Uji asumsi klasik normalitas residual dengan menggunakan analisis grafik yang melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dengan melihat tampilan grafik histogram, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik normal plot menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan hasil dengan data yang berdistribusi normal, sehingga sampel tersebut memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Gambar 4.1
P Plot Persamaan I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasar hasil penelitian pada output SPSS versi 16.0, maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	JS	0.755	1.325
	WFC	0.771	1.296
	Moderate	0.897	1.115

a. Dependent Variabel: KO

Sumber : Hasil output regressi, 2021

Jika VIF dibawah 10 dan nilai toleran diatas 0,1, maka antar variabel-variabel independen tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan Tabel 4.9 tidak terdapat variabel independen yang mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan nilai toleran diatas 0,1, artinya ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinieritas. Hal diatas menunjukkan tidak ada pengaruh antar variabel independen yang dapat mengganggu penelitian

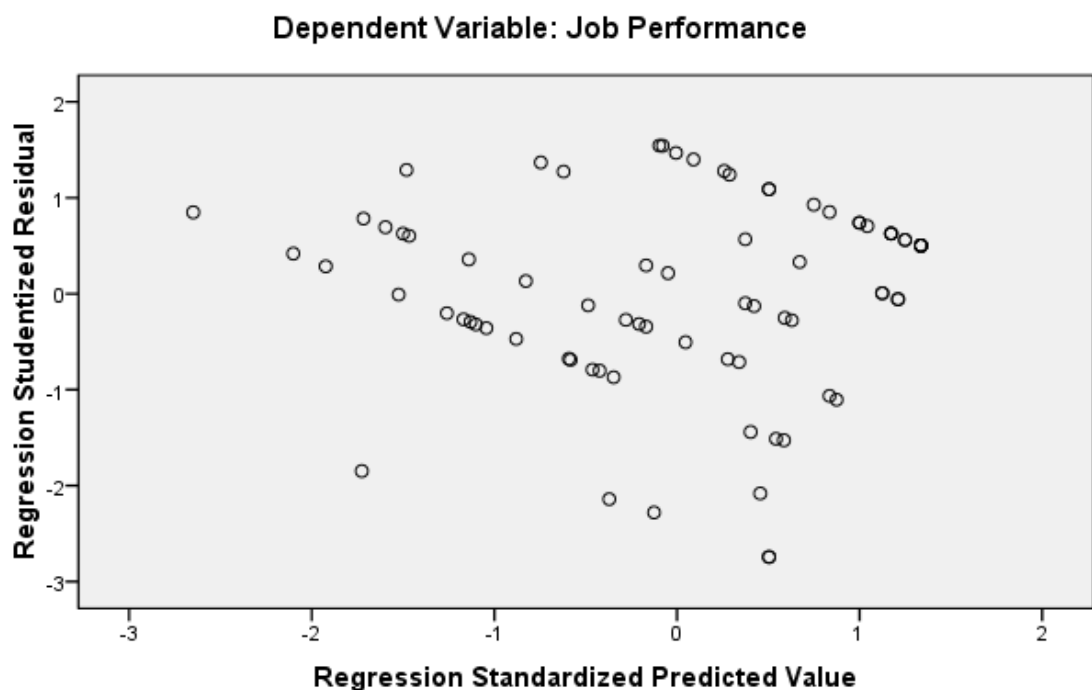
3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X

adalah residualnya. Untuk menguji ada tidaknya Heterokedastisitas, pada Gambar 4.1 nampak grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi (Gozali, 2001).

Gambar 4.2
Scatterplot



4.3.3. Analisis Jalur

Analisis jalur dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan variabel mediasi. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dengan SPSS, hasilnya tampak pada Tabel 4.12

Tabel 4.10
Hasil Estimasi Koefisien Regresi

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	t hitung	Sign	Keterangan
1	Job Performance	Job Stress	- 255	- 3746	0.00	Ha Diterima **
2	Job Performance	Work Family Conflict	- 251	- 3012	0,04	Ha Diterima **
3	Job Performance	PRC memoderasi JS	0.56	4257	0.00	Ha Diterima **
4	Job Performance	PRC memoderasi WFC	- 0.23	- 3012	0.03	Ha Diterima **

Sumber : Hasil output regresi, 2021

Keterangan: * signifikan pada level 1%

** signifikan pada level 5%

$$JP = - 255JS + -251WFC + 0,56JS*PRC + - 0,23WFC*PRC$$

Variabel Job stress, dan *Work family conflict* mempunyai tanda negatif, artinya jika variabel tersebut menurun maka variabel terikat yaitu: job performance akan meningkat.

4.3.4. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Job Stress terhadap Job Performance

Pengujian secara parsial variabel X1 (job stress) memiliki koefisien regresi sebesar - 0,255 dengan signifikansi sebesar 0,00. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H2 yang menyatakan bahwa job stress berpengaruh negatif terhadap job performance diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel job stress memberikan pengaruh yang signifikan terhadap job performance. Job

stress dirasakan karyawan ditandai dengan perilaku yang melebihi batas-batas pekerjaannya, adanya tekanan pekerjaan, karyawan merasa perilaku pemimpin kurang adil dan waktu serta peralatan bagi karyawan kurang memadai

Indikator yang paling tinggi yaitu perilaku yang melebihi batas-batas pekerjaannya menurut responden diantaranya karyawan yang terbebani dengan target-target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga perilaku dalam pekerjaan seringkali tergesa-gesa dalam menyelesaikannya. Apalagi disaat pandemic seperti ini dimana target dari para karyawan yang tinggi tetapi kondisi di lapangan (anggota) yang mengalami penurunan secara ekonomi. Selain itu sikap dari atasan yang meminta karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan juga menjadi alasan para karyawan tergesa-gesa dan tidak konsentrasi. Perilaku inilah diantaranya yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Revenio Jalagat (2017).

2. Pengaruh *Work family conflict* terhadap Job performance

Pengujian secara parsial variabel X2 (*work family conflict*) memiliki koefisien regresi sebesar - 0,251 dengan signifikansi sebesar 0,04. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H2 yang menyatakan bahwa *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap job performance diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work family conflict* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap job performance. *Work family conflict* berpengaruh terhadap job performance, *Work family conflict* ini ditandai dengan Ketegangan atau ketidakharmonisan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja karyawan,

Permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan menyebabkan karyawan berperilaku emosional dalam pekerjaan dan adanya konflik peran.

Indikator yang paling tinggi adalah ketegangan atau permasalahan di kantor atau pekerjaan mengganggu keharmonisan rumah tangga. Menurut responden penyebabnya diantaranya ketika ada pekerjaan kantor yang selalu dibawa ke rumah sehingga mengganggu waktu bersama keluarga. Ini yang kadang memancing persoalan-persoalan dalam keluarga karena keluarga kurang diperhatikan. Selain itu karena beban pekerjaan di kantor yang semakin banyak membuat waktu untuk bekerja di kantor menjadi ekstra. Waktu jam pulang terkadang masih dikantor sehingga pasangan di rumah merasa waktunya buat keluarga berkurang. Disamping itu menurut responden penyebab lainnya adalah kurangnya waktu refreshing bersama keluarga. Hal inilah yang menyebabkan kinerja karyawan juga berpengaruh.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhafizah Zainal, (2020).

3. Positive Religious coping Memoderasi Pengaruh Job stress terhadap Job performance

Pengujian secara parsial variabel X_1 Y_1 (job stress*spiritual motivasi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,56 dengan signifikansi sebesar 0,00. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H3 yang menyatakan bahwa Positive religious coping memoderasi pengaruh Job stress berpengaruh terhadap job performance diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Positive religious coping memoderasi pengaruh Job stress terhadap job performance. Indikator

Positive religious coping yang yang paling tinggi adalah berupa ibadah. Ibadah disini yang berupa lebih tekun dalam sholat dan berdoa dalam menghadapi persoalan yang ada.

Penggunaan Islamic religion-focused coping berupa meningkatkan ibadah menurut responden berupa sholat ditingkatkan, berdoa ketika ada masalah dan shodaqoh dilakukan oleh karyawan Koperasi guna menanggulangi beban stres di lingkungan kerja. Menurut mereka ini dapat memberikan efek positif dan meringankan konsekuensi stres kerja. Dengan adanya positive religious coping ini mampu meringankan stres kerja sehingga meningkatkan job performance karyawannya. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atikah Triwahyuni (2020),

4. *Positive religious coping* Memoderasi Pengaruh *Work family conflict* terhadap Job performance

Pengujian secara parsial variabel X2 Y (work family conflict*spiritual motivasi) memiliki koefisien regresi sebesar - 0,23 dengan signifikansi sebesar 0,03. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H4 yang menyatakan bahwa Positive religious coping memoderasi pengaruh Work family conflict berpengaruh terhadap job performance diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Positive religious coping memoderasi pengaruh Work family conflict terhadap job performance. Indikator yang paling tinggi adalah ibadah mahdoh berupa sholat dan berdoa dalam menghadapi persoalan yang ada termasuk persoalan yang ada dalam keluarga maupun pekerjaan.

Menurut responden peningkatan ibadah ini diimplementasikan dalam hubungan individu karyawan Koperasi sebagai hamba dengan Allah sang penciptanya berupa sholat, berdoa ketika ada masalah dan shodaqoh. Kegiatan ini dilakukan untuk membantu mengatasi persoalan baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan.

Responden mengakui bahwa positive religious coping sebagai cara dengan melibatkan agama untuk memecahkan masalah sesuai aturan ajaran agama. Orang yang mendekatkan diri kepada Allah dilakukan dengan cara melaksanakan perintah Allah seperti sholat, berdoa dan sedekah adalah ciri dalam Positive religious coping dalam agama Islam akan membantu mereka dalam mengatasi persoalan termasuk persoalan atau konflik antara keluarga dan pekerjaan. Sehingga dengan adanya positive religious coping ini yang meringankan work family conflict maka akan meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zeenah Adam, (2016).

4.3.5. Koefisien Determinasi

Hasil penelitian koefisien determinasi pada regresi adalah dapat dijelaskan pada Tabel 4.13 berikut:.

Tabel 4.11
Model Pengukuran

No	Variabel Tergantung	Variabel Bebas	R ²
1	Job performance	Job stress, <i>Work family conflict</i> dan <i>Positive religious coping</i>	0,607

Sumber: *Output* Hasil Analisis Regresi Berganda (2021)

Dari tabel 4.11 dapat menunjukkan nilai R-Square untuk setiap variabel dependen untuk variabel kinerja bisnis diperoleh sebesar 0,607. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel job performance dipengaruhi Job stress, *Work family conflict* dan *Positive religious copin* sebesar 60,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

Bab penutup ini menguraikan tentang simpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan agenda penelitian mendatang.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Stress berpengaruh negative signifikan terhadap Job Performance, artinya tingkat stress karyawan mempengaruhi Job Performance. Dalam rangka meningkatkan Job Performance pimpinan perlu menjaga dan mengelola stress kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work family conflict berpengaruh negative signifikan terhadap Job Performance. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan, pimpinan harus menyeimbangkan antara kehidupan dalam keluarga dengan pekerjaannya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi positive religious coping memperlemah pengaruh job stress terhadap Job Performance. Dalam rangka meningkatkan Job Performance dari SDM karyawan Koperasi berbasis Syari'ah, pengurus harus memperhatikan stres bawahan, dimana ketika ada persoalan yang melibatkan stres karyawan maka melibatkan agama dalam pekerjaan sangat penting dalam rangka menyeimbangkan diri.

Dimana hal tersebut akan meminimalisir stres karyawan sehingga job performance karyawan akan meningkat.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi positive religious coping memperlemah pengaruh Work family conflict terhadap Job Performance, artinya semakin baik positive religious coping akan mampu memperlemah pengaruh Work family conflict terhadap Job Performance. Dalam rangka meningkatkan Job Performance dari SDM karyawan Koperasi berbasis Syari'ah, pimpinan tidak hanya memperhatikan pekerjaan saja tetapi juga perhatian dengan keluarganya untuk kepentingan perusahaan, dengan menyadari bahwa melibatkan agama dalam setiap sendi kehidupan baik pekerjaan maupun keluarga sangat penting dalam rangka menyeimbangkan diri. Dimana hal tersebut akan membuat keharmonisan dalam meningkatkan job performance karyawan.

5.2. Simpulan Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana mengembangkan model Job stress dan Work family conflict dengan moderasi Positive religious coping sehingga dapat meningkatkan Job performance. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, maka masalah penelitian yang telah diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian analisis jalur (*path analysis*) telah dikonsepskan melalui penelitian ini bahwa Job Stress dan Work family conflict mempunyai peran yang signifikan terhadap Job Performance melalui positive religious coping.

Berdasarkan berbagai dukungan signifikan dari pengujian hipotesis telah menjawab masalah penelitian tersebut, dimana menghasilkan 3 pengembangan peningkatan Job Performance sebagai berikut:

- Pertama, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Job Performance melalui pengelolaan job stress
- Kedua, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Job Performance melalui penyeimbangan work family conflict
- Ketiga, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Job Performance melalui moderasi positive religious coping terhadap job stress dan work family conflict.

5.3. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

1. Job Stress memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap Job Performance, hal ini mendukung hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Mathangi Vijayan (2017) Secara keseluruhan terlihat jelas bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pengurus Koperasi perlu mengelola stres karyawannya dengan baik agar mampu meningkatkan Job Performance.
2. Work family conflict berpengaruh negatif terhadap Job Performance, hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh AJALA E. Majekodunmi (2017) bahwa antara Konflik pekerjaan dan keluarga juga memiliki korelasi dengan prestasi kerja Sehingga pengurus Koperasi perlu

memperhatikan keharmonisan antara hubungan keluarga dan pekerjaan dengan baik agar mampu meningkatkan Job Performance.

3. Positive religious coping memperlemah pengaruh job stress dan Work family conflict terhadap Job Performance, hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Atikah Triwahyuni (2020), Penggunaan Islamic religion-focused coping dalam menanggulangi stres di lingkungan kerja dapat memberikan efek positif dan meringankan konsekuensi stres kerja. Pengelolaan stres kerja ini sehingga dapat memengaruhi produktivitas karyawan yang tinggi. Pelibatan agama ini penting dalam meningkatkan kinerja secara tidak langsung. Sehingga Positive religious coping menjembatani Job stress dengan job performance

5.4. Implikasi Kebijakan

Implikasi kebijakan dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

1. Koperasi berbasis syari'ah Kabupaten Semarang perlu mengelola job stress dengan mendorong pimpinan untuk selalu memperhatikan stres karyawannya dengan memberikan beban kerja yang sesuai job descriptionnya, pemimpin harus bersifat adil dan wajar dan juga sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja karyawannya.
2. Koperasi berbasis syari'ah Kabupaten Semarang perlu meminimalisir Work family conflict dengan mendorong karyawan untuk selalu menyeimbangkan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan. Pengurus memberikan pemahaman bahwa kerja haruslah diniati

menjalankan perintah agama yang merupakan ibadah, namun jangan sampai dengan bekerja juga melupakan atau mengesampingkan urusan rumah tangga. Karena keharmonisan rumah tangga juga merupakan perintah agama. Jadi keduanya harus dijaga dengan baik dan seimbang.

3. Koperasi berbasis syari'ah Kabupaten Semarang perlu memperkuat positive religious coping dengan mendorong karyawan untuk selalu mendekatkan diri kepada Allah, pelibatan agama ini dengan cara menjalankan perintah agama dengan baik dan benar seperti sholat, bersedekah berpuasa dan lain sebagainya. Selain itu karyawan selain ihtiyar lahiriah juga perlu ihtiyar batiniyah dengan cara berdoa kepada Allah dalam setiap hal.

5.5. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Keterbatasan permodelan penelitian ini masih rendahnya variabel yang menjelaskan Job Performance pada Koperasi berbasis syari'ah kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang relatif kecil.

5.6. Agenda Penelitian Mendatang

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi Job

Performance. Variabel yang disarankan adalah: peran pimpinan (pengurus) dan peran budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SM, Jurnal Kependidikan, volume 45, nomor 2.
- Abolghasem Masihabadi, 2015: Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance, International Journal of Organizational Leadership 4, 303-314
- Aharon Tziner 2014, Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from anon-Western culture Journal of Work and Organizational Psychology 30, 35-42
- AJALA E. Majekodunmi, 2017, Work-Family-Conflict and Family-Work-Conflict as Correlates of Job Performance among Working Mothers: Implications for Industrial Social Workers, African Journal of Social Work, 7(1)
- Aqeel Ahmed Soomro dkk 2017, Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction, www.emeraldinsight.com/2398-628X.htm
- Atikah Triwahyuni, 2020, Metode Islamic Religion-Focused Coping sebagai Strategi Mengatasi Stres Kerja, Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam Volume 17, No 2, pp. 62—74
- Data On Line data system pada triwulan I tahun 2021. ODS Kemenkop
- Fereshteh Ahmadi, 2019, Religion, culture and illness: a sociological study on religious coping in Iran, Mental Health, Religion & Culture, ISSN: 1367-4676
- Ghozali, 2011 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J.H., Beutell, Sources of Coflict Between Work and Family Roles. Academv of Management Review, 10(1), 76-88.1985
- Hadi Zamanian, 2015: Religious coping and quality of life in women with breast cancer, Religious coping and quality of life in women with breast cancer, Asian Pacific Journal of Cancer Prevention, Vol 16
- Hair, et al. (2010). Multivariate Data Analysis Seventh Edition. Pearson Prentice Hall.
- Hardani Widhiastuti, 2002, Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja, Jurnal Psikologi 2002, NO. 1, 28 – 42
<https://money.kompas.com/read/2020/08/13/143900426/tantangan-koperasi-di-indonesia-persaingan-hingga-masalah-pengelolaan?page=all>
<https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer>)
- I Gede Sudha Cahyana, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.2. 1314-1342
- Jared Weintraub, 1. Mindful multitasking Disentangling the effect of polychronicity on work–home conflict and life satisfaction, The Journal of

- Social Psychology Journal homepage:
<http://www.tandfonline.com/loi/vsoc20>
- Jenis-jenis Penelitian – Penjelasan dan Contohnya, <https://saintif.com/jenis-jenis-penelitian/>
- Julia Anita dkk, 2013, Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0199
- Mai Ngoc Khuong, 2016: Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam
- Mangkunegara 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathangi Vijayan, 2017 Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore, *Journal of Organisation & Human Behaviour*, Volume 6 Issue 3
- Mochamad Soelton, 2019, Dealing with Job Insecurity_ Work Stress_ and Family Conflict of Employees.en.id, *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 120
- Nurhafizah Zainal, 2020, Work-Family Conflict and Job Performance: Moderating Effect of Social Support Among Employees in Malaysian Service Sector, *International Journal of Business and Society*, Vol. 21 No. 1, 79-95
- Pulevska Ivanovska Lidija dkk, 2017, 2.4 Establishing Balance Between Professional And Private Life Of Generation Z. *Research in Physical Education, Sport and Health*, Vol. 6, No. 1, pp.3-9
- Revenio Jalagat, 2017 Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance, *American Journal of Management Science and Engineering*; 2(1): 1-10
- Sinaga, M.T., Sunardi, H.P., 2013, Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bardie Puritama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 13(2), 77-90.
- Triana N. E. D. Soeharto, 2010: Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis Fakultas Jurnal Psikologi volume 37, no. 1: 189 – 194
- Triantoro Safaria, 2011, Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik, *Humanitas*, Vol. VIII No.2
- Veliana Sutanto, 2016, Analisa Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya, *Jurnal hospitality dan menejemen jasa*, vol 4 no 1,
- Zeenah Adam, 2016, Stress, Religious Coping and Wellbeing in Acculturating Muslim, *Journal of Muslim Mental Health* ISSN1556–4908

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

DAFTAR KUESIONER

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Sehubung dalam rangka memenuhi tesis saya pada program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung, dengan segala hormat saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara membantu dalam memberikan jawaban dari beberapa pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner ini berupa kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka mengenai “Model Moderasi Positive Religious Coping Pada Job Stress dan Family Conflic Terhadap Job Performance di Koperasi Kabupaten Semarang”. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan dalam penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan juga dapat memberi masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Peneliti

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan :
5. Pendidikan :

B. Petunjuk Pengisian:

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Anda diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terjadi dilingkungan organisasi Anda.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------------	---	---	---	---	---	------------------

1. JOB PERFORMANCE

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS 1	2	3	4	SS 5
1.	Saya biasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya Jelaskan contohnya (tugas pekerjaan)					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu Jelaskan contohnya (target dan waktu)					

						
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh kantor/atasan Jelaskan contohnya					
4.	Pelatihan/training penting bagi pekerjaan saya Jelaskan contohnya					

2. POSITIVE RELIGIOUS COPING

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS 1	2	3	4	SS 5
1.	Ketika ada masalah saya selalu mendekatkan kepada Allah Jelaskan contohnya					
2.	Saya mengikuti kegiatan keagamaan (pengajian/majelis dll) sehingga membantu mengurangi permasalahan yang saya hadapi Jelaskan contohnya					
3.	Saya sering menjalankan perintah agama Jelaskan contohnya					

3. WORK FAMILY CONFLICT

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS 1	2	3	4	SS 5
1.	saya sebulan ini merasa beban/masalah dalam keluarga mengganggu pekerjaan saya di kantor Jelaskan contohnya					
2.	Saya sampai rumah sudah lelah dan tidak bisa membantu pekerjaan rumah Jelaskan contohnya					
3.	Konflik keluarga sering mengganggu pekerjaan saya di kantor Jelaskan contohnya					
4.	Masalah keluarga sering membuat saya emosi di kantor Jelaskan contohnya					

4. JOB STRESS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS 1	2	3	4	SS 5

1.	Saya sebulan ini merasa stres dengan pekerjaan saya Jelaskan contohnya					
2.	Saya selalu selalu mengerjakan pekerjaan rekan saya Jelaskan contohnya					
3.	Saya selalu emosi di kantor ketika pekerjaan belum selesai dituntut pekerjaan yang lain Jelaskan contohnya					
4.	Saya selalu merasa jengkel ketika atasan memerintah saya sedangkan karyawan yang lain tidak Jelaskan contohnya					