

**MODEL OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA MELALUI PERILAKU TA'AWUN
DIMEDIASI STRES KERJA**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai derajat S1
Program Sarjana Manajemen**



Nama : Muhammad Hafizh Hasanuddin

NIM : 30401612252

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**MODEL OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PERILAKU TA'AWUN DIMEDIASI STRES KERJA**

Disusun oleh:

Muhammad Hafizh Hasanuddin

NIM: 30401612252

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang ujian skripsi
Program Sarjana Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 13 Agustus 2023

Pembimbing,



Nurhidayati, SE, M. Si, Ph. D
NIK: 210499043

**MODEL OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PERILAKU TA'AWUN DIMEDIASI STRES KERJA**

Disusun oleh :

Muhammad Hafizh Hasanuddinn

NIM : 30401612252

Skripsi ini telah dipertahankan dan disahkan di depan Dewan Penguji Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Tanggal : 31 Agustus 2023

Yang terdiri dari :

Pembimbing

Penguji I


Digitally signed
by Nurhidayati
Date:
2023.09.11
13:54:49 +0700'

Nurhidayati, SE. M. Si. Ph. D

NIDN 210499043

Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM

NIDN 0626027201

Mengetahui :
Ketua Jurusan Manajemen

Penguji II



**Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus
M.M)**

NIDN 0623078402


Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E.,

NIDN 0623036901

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Hafizh Hasanuddin

NIM : 30401612252

Program : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Alamat Asal : Desa Botomulyo 001/003 Cepiring Kendal No.

Hp/Email :

No. Hp / email : 0895359085415/hsnhafizh@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“MODEL OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PERILAKU TA’AWUN DIMEDIASI STRES KERJA”** Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Unissula serta memberikan Hak Bebas Royalti eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap menyantumkan nama penulis sebagai hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta, plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Fakultas Ekonomi Umissula.

Semarang, 7 September 2023

Yang Menyatakan,



Muhammad Hafizh Hasanuddin
NIM: 30401612252

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

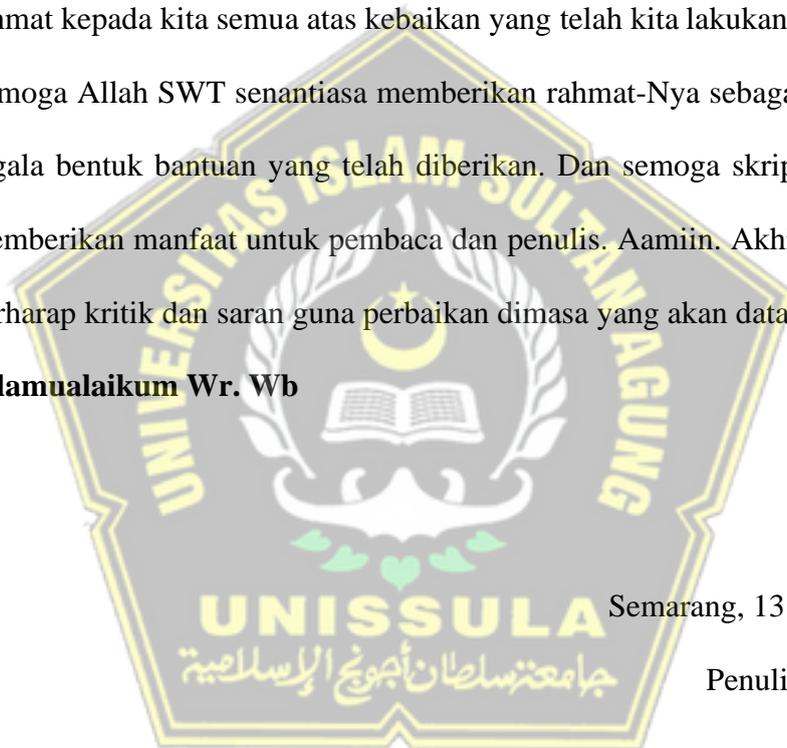
Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang dan sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal penelitian skripsi yang berjudul **“MODEL OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PERILAKU TA’AWUN DIMEDIASI STRES KERJA”**. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan dan kemudahan dalam proses pembuatan skripsi ini.
2. Nurhidayati, SE, M. Si, Ph. D. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini
3. Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh dosen dan staf Program sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Bapak, Ibu yang tidak pernah lelah dalam memberikan semangat dan cinta yang tulus dan memberi dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Diah Ayu Wulandari, terimakasih atas doa dan dukungannya selama saya berproses menyelesaikan
7. Teman Kerja, yang selalu memberi semangat, dukungan, dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Serta 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.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat-Nya sebagai balasan atas segala bentuk bantuan yang telah diberikan. Dan semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat untuk pembaca dan penulis. Aamiin. Akhir kata penulis berharap kritik dan saran guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Wassalamualaikum Wr. Wb



Semarang, 13 Agustus 2023

Penulis,

Muhammad Hafizh Hasanuddin
NIM. 30401612252

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Perilaku Ta'awun	10
2.2. Stres Kerja.....	15
2.3. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	16
2.4. Perilaku Ta'awun Dengan Kinerja Karyawan	19
2.5. Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	20
2.6. Stres Kerja Dalam Hubungan Perilaku Ta'awun Dengan Kinerja Karyawan	21
2.7. Model Konseptual Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Jenis Data Penelitian	24
3.2. Jenis Data	25
3.3. Metode Pengambilan Sampel.....	25
3.4. Mekanisme Pengumpulan Data	26
3.5. Definisi operasional dan indikator	27
3.6. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Profil Responden.....	32
4.2. Analisis Deskriptive Statistik Variabel Penelitian.....	34
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Ta'awun.....	35

4.2.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja	36
4.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Kerja	37
4.3. Analisis Data	38
4.3.1 Hasil Uji Instrumen	38
4.3.1.1 Uji Validitas	38
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	39
4.3.3 Uji Hipotesis	44
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	46
4.4.1 Pengaruh Perilaku Ta'awun Terhadap Kinerja Kerja	46
4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja	47
4.4.3 Pengaruh Perilaku Ta'awun Terhadap Stres Kerja	48
4.4.4 Pengaruh Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Kerja Melalui Stres Kerja	49
BAB V PENUTUP	49
5.1. Kesimpulan	49
5.2. Saran	50
5.3. Keterbatasan Penelitian	51
5.4. Agenda Peneliti Mendatang	51
REFERENSI	53
LAMPIRAN	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan antar-organisasi dapat menyebabkan tekanan kerja pada sumber daya manusia (SDM) meningkat. Persaingan yang ketat antar-organisasi untuk mempertahankan atau meningkatkan pangsa pasar, keuntungan, atau reputasi dapat memicu organisasi untuk mengembangkan strategi bisnis yang lebih agresif dan ambisius. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan target dan tuntutan kinerja yang lebih tinggi bagi SDM untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam situasi seperti ini, SDM dapat mengalami tekanan psikologis seperti stres, kelelahan, dan kecemasan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Peningkatan tekanan kerja juga dapat menyebabkan SDM merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan berpotensi meningkatkan tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menyeimbangkan persaingan bisnis dengan kesejahteraan karyawan. Ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi tekanan kerja, serta membangun budaya kerja yang sehat dan inklusif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Jika tekanan kerja yang tinggi akibat persaingan organisasi menyebabkan penurunan kinerja sumber daya manusia (SDM), berbagai dampak negatif dapat timbul. Berikut adalah beberapa dampak yang mungkin terjadi: Penurunan produktivitas: Tekanan yang tinggi dapat mengganggu fokus dan konsentrasi

karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Tingkat kesalahan yang lebih tinggi: Ketika karyawan merasa tertekan, mereka cenderung membuat lebih banyak kesalahan. Tekanan dapat mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja dengan cermat dan memperhatikan detail, sehingga meningkatkan risiko kesalahan yang berdampak negatif pada hasil kerja. Penurunan motivasi: Tekanan yang berlebihan dapat merusak motivasi karyawan. Mereka mungkin merasa terbebani atau terlalu ditekan untuk mencapai target yang sulit, yang akhirnya dapat menyebabkan penurunan minat dan semangat dalam pekerjaan mereka. Tingkat absensi dan turnover yang tinggi: Tekanan kerja yang berkepanjangan dan intens dapat menyebabkan peningkatan absensi atau absen yang tidak terjadwal. Karyawan mungkin mengalami kelelahan atau stres berlebihan sehingga memerlukan waktu untuk pulih. Selain itu, tingkat turnover karyawan juga dapat meningkat karena mereka mungkin mencari pekerjaan yang lebih rendah tekanan atau lebih seimbang. Masalah kesehatan fisik dan mental: Tekanan kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Mereka mungkin mengalami gejala stres seperti kelelahan, gangguan tidur, penurunan nafsu makan, atau bahkan masalah kesehatan yang lebih serius seperti kecemasan atau depresi. Penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi tanda-tanda penurunan kinerja dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Pendekatan yang melibatkan komunikasi yang efektif, manajemen kinerja yang baik, dukungan psikologis, dan upaya untuk menciptakan budaya kerja yang seimbang dapat membantu mengatasi dampak negatif tersebut dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja

karyawan.

Pendekatan yang sesuai untuk peningkatan keunggulan kompetitif pada organisasi di lingkungan yang mengalami perubahan salah satunya dengan *konsep ta'awun* (Sudarti et al., 2021). Secara bahasa arti taawun adalah saling menolong, mengandung pengertian agar sesama manusia saling tolong-menolong dalam hal kebaikan dan tidak diperbolehkan ta'awun untuk kejahatan. Agama islam mengajarkan sesama umat manusia untuk saling tolong-menolong. Ta'awun menjadi sesuatu yang tidak mungkin dihindari dalam kehidupan bermasyarakat tak terkecuali kehidupan berorganisasi, karena manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, mengasingkan diri, dan tidak bersosialisasi dengan orang lain. Ada berbagai cara yang dapat kita lakukan untuk mempraktikkan sikap taawun dalam kehidupan berorganisasi, di antaranya: meringankan beban kerja, menutupi aib, dan memberi bantuan rekan kerja serta mengunjungi pada saat sakit atau menerima suatu musibah.

Sebagai sebuah fenomena baru yang muncul pada kajian teori perilaku organisasi, ta'awun dikategorikan sebagai sebuah genre baru di dalam pengembangan teori perilaku organisasi (Sudarti et al., 2021). Ta'awun didefinisikan sebagai sebuah model yang menggambarkan tindakan individu mengikuti Syariah, di mana setiap individu melakukan kebaikan semata-mata untuk mendapatkan keridhaan Allah (Sani & Ekowati, 2019), selanjutnya, perilaku ta'awun yang ditunjukkan oleh individu biasanya didasarkan untuk alasan ibadah dan spiritual, bukan untuk mencari kepuasan pribadi dan duniawi seperti yang dikonsepsikan pada perilaku peran ekstra (Podsakoff et al., 2013). Sudarti et

al., 2021 menyatakan bahwa ta'awun adalah sebuah kesukarelaan untuk menciptakan sebuah nilai-nilai ibadah, sikap dan perilaku dari seorang karyawan yang sejalan dengan syariat Islam, selanjutnya nilai, sikap dan perilaku tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk terlibat dalam perilaku peran ekstra seperti membantu rekan kerja.

Ta'awun dianggap sebagai faktor penting dalam literatur empiris yang berkaitan dengan perilaku organisasional, karena ta'awun berperan sebagai sebuah bagian esensial dari kinerja karyawan dan organisasi (Podsakoff et al., 2013; Sudarti et al., 2021). Ta'awun berkenaan dengan setiap aktivitas karyawan di tempat kerja untuk mendukung perluasan sosial dan lingkungan psikologis yang berlandaskan pada ajaran Al-Quran. Tujuan dalam perluasan sosial dan pengembangan lingkungan psikologis adalah untuk mendukung kinerja tugas karyawan dan juga sebagai sarana untuk melakukan ibadah dan melakukan kegiatan spiritual (Sudarti et al., 2021). Surah Al-Maidah ayat 2, yang berbunyi: " dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran...." Ayat ini mengajarkan kita untuk saling tolong-menolong dalam mengerjakan kebajikan dan menjauhi perbuatan dosa. Konsep ini dapat diterapkan pada konteks pekerjaan di mana kita dapat bekerja sama dengan kolega dan saling membantu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Dengan bekerja sama, kita dapat membagi beban kerja dan mempercepat penyelesaian tugas, sehingga dapat mengurangi tekanan pekerjaan yang dirasakan. Selain itu, dengan mengutamakan kebaikan dan menghindari dosa dalam bekerja, kita dapat mempertahankan

integritas dan nilai-nilai positif dalam lingkungan kerja.

Ta'awun bisa menurunkan stres kerja dengan dukungan emosional, ketika seseorang mengalami stres, memiliki dukungan emosional dari orang lain dapat membantu meredakan beban emosional yang dirasakannya. Ta'awun melibatkan interaksi sosial dan komunikasi antara individu yang saling mendukung. Dalam situasi stres, memiliki teman atau keluarga yang siap mendengarkan, memahami, dan memberikan dukungan emosional dapat membantu mengurangi tekanan dan stres yang dirasakan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Masyarakat di kota-kota besar maupun daerah sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam organisasi sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain. Setiap karyawan dihadapkan pada berbagai situasi dan kondisi kerja. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang buruk dan dukungan dari rekan kerja juga akan mengalami stres kerja yang tinggi. Demikian juga dengan beban kerja yang besar juga akan meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Seseorang yang mengalami stress dalam bekerja biasanya tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Gibson et al (1996) menyatakan bahwa stress kerja adalah stres yang dikonseptualisasikan sebagai: stimulus, respon, dan stimulus-respons. Sedangkan Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai respon dalam menyesuaikan diri dan dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses

psikologis, akibat dari tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang ada. Ketika seorang karyawan beranggapan bahwa sumber stres kerja (stressor) yang dihadapinya dapat meningkatkan pengembangan diri yang positif (challenge stressor), maka dapat meningkatkan kinerja seseorang. Sebaliknya, ketika sumber stres kerja yang dialami dianggap sebagai hambatan dan berdampak negatif (hinderance stressors), maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Cavanaugh et al., 2000). Pandey (2020; Ajayi, 2018; Mohsan, et al., 2011; Wu, 2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang negatif menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Peran kinerja SDM seperti ini sangatlah penting supaya dapat memberikan pemahaman terhadap semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas kerja dalam bekerja terutama didalam organisasi atau kelompok. Dapat kita bayangkan jika dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola bekerja yang biasa-biasa saja yang cenderung malas atau kurang memaksimalkan pekerjaannya dengan tepat, tentu hal tersebut dapat merugikan atau tidak dapat memberikan dampak yang positif bagi semua pihak di lingkungan kerja itu sendiri.

Penelitian akan dilakukan pada karyawan Food and Beverages (FNB) di area Kendal, dikarenakan pada FNB di sekitar Kendal terindikasi memiliki kecocokan dengan tema penelitian ini. FNB adalah suatu perusahaan berfokus pada pelayanan makanan dan minuman demi tercapainya kepuasan pelanggan. Dunia FNB memiliki beberapa bagian yang setiap bagiannya terikat dengan yang lainnya, pertama bagian kasir yang behadapan langsung dengan pelanggan, kedua

bagian kitchen dan barista bertugas membuat makanan dan minuman pesanan pelanggan, terakhir bagian waiters yang bertugas mengantarkan pesanan yang sudah dibuatkan. Fenomena yang muncul pada FNB adalah adanya karyawan yang masih kurangnya kerjasama dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan.

Fenomena lain yaitu, terdapat beberapa karyawan yang tidak mau membantu rekan kerja mereka ketika menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, padahal beberapa karyawan tersebut sudah menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya fenomena di tempat kerja tersebut, asumsi peneliti bahwa perilaku ta'awun dapat menjadi solusi untuk mengarahkan karyawan kepada cara kerja yang islami yang menjunjung tinggi kejujuran dan rasa saling membantu terhadap rekan kerja. Harapannya dengan implementasi perilaku ta'awun yang mengedepankan cara kerja Islami dan mengedepankan kejujuran, serta budaya kerja saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Karyawan yang bekerja pada FNB juga lebih berorientasi pada kinerja tetapi tidak mengesampingkan nilai-nilai Islam untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian, karakteristik responden yang diambil dari industri FNB sikitara Kendal lebih representatif jika digunakan untuk menguji model optimalisasi kinerja sumber daya manusia melalui perilaku ta'awun dimediasi stress kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan *research gap* diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana mengoptimalkan kinerja SDM melalui perilaku ta'awun dengan stress kerja sebagai variable mediasi.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Perilaku Ta'awun terhadap kinerja SDM
2. Bagaimana Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM
3. Bagaimana Stres Kerja menjadi variable mediasi hubungan Perilaku Ta'awun dengan kinerja SDM.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Perilaku Ta'awun terhadap kinerja SDM
2. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja SDM
3. Menganalisis pengaruh Stres Kerja sebagai variable mediasi dalam hubungna Perilaku Ta'awun dan Kinerja SDM.

1.4. Manfaat Penelitian

Kontribusi empiris pada penelitian ini adalah untuk mengetahui peran penting perilaku ta'awun terhadap kinerja SDM dengan mekanisme pemediasian stres kerja. Manfaat secara akademis lebih rinci memberikan kontribusi pada disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada topik pembahasan tentang keperilakuan.

Kontribusi praktis penelitian ini adalah sebagai dasar perumusan kebijakan perusahaan yang terkait dengan isu peningkatan kinerja karyawan. sesuai dengan topik penelitian ini, salah satu upaya yang mendukung peningkatan kinerja perusahaan adalah faktor kepemimpinan stres kerja dan perilaku ta'awun.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu menegaskan fungsi stres kerja dan perilaku ta'awun. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu menegaskan fungsi stres kerja dan perilaku ta'awun.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Perilaku Ta'awun

Keinginan untuk menolong orang lain adalah naluri manusia sebagai makhluk sosial. Dalam Islam, keinginan untuk menolong ini disebut dengan Ta'awun. Perintah untuk saling tolong menolong terdapat dalam Al Qur'an Surat Al Maidah ayat 2 yang artinya: "Dan tolong menolonglah kamu dalam kebaikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya". Konsep ta'awun hampir sama dengan konsep altruisme. Altruisme ialah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan apapun. Pribadi yang altruistik ditandai dengan kesediaan berkorban untuk kepentingan, kebahagiaan atau kesenangan orang lain. Kepuasan yang didapat altruistik adalah ketika bisa membantu orang lain. Santrock, (2003) mengatakan bahwa altruisme merupakan suatu minat yang tidak mementingkan diri sendiri dalam menolong orang lain. Myers dan Sampson (dalam Garliah dan Wulandari, (2003)), indikator seorang altruistik adalah: adanya empati, sukarela, keinginan membantu. Leed (dalam Ismiyati, (2003)), menyatakan bahwa indikator altruisme adalah: tindakan itu bukan untuk kepentingan pribadi, dilakukan secara sukarela, tindakannya bermanfaat bagi yang menolong dan yang ditolong. Adapun perbandingan antara perilaku ta'awun dan altruisme yang melibatkan dua konsep yang berkaitan erat dengan sikap dan tindakan sosial positif. Berikut ini adalah perbandingan antara keduanya: Perilaku

ta'awun lebih menekankan pada kerjasama, kolaborasi, dan saling membantu dalam konteks komunitas atau masyarakat. Cenderung melibatkan partisipasi aktif dari anggota komunitas yang berkontribusi dalam skala yang lebih luas, seperti gotong royong dalam pembangunan infrastruktur, kegiatan amal bersama, atau upaya kemanusiaan bersama. Bertujuan untuk menciptakan manfaat yang luas bagi masyarakat secara keseluruhan. Ini melibatkan pembangunan berkelanjutan, meningkatkan kualitas hidup, dan memperkuat ikatan sosial dalam komunitas. Altruisme, di sisi lain, menyoroti tindakan yang ditujukan untuk membantu orang lain tanpa memperhatikan konteks atau lingkungan spesifik. Dilakukan dalam skala individu, dengan fokus pada tindakan konkret yang membantu individu atau kelompok tertentu. Mungkin lebih fokus pada manfaat individu atau kelompok yang secara langsung dibantu oleh tindakan altruistik tersebut. Kesimpulannya perilaku ta'awun memiliki beberapa kelebihan dibandingkan dengan altruisme dalam konteks pembangunan sosial dan komunitas yang lebih luas. Dengan fokus pada kerjasama, kolaborasi, dan saling membantu dalam skala yang lebih besar, perilaku ta'awun memiliki potensi untuk menciptakan perubahan sosial yang lebih signifikan. Ini melibatkan partisipasi aktif dari anggota komunitas dalam berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama dan memperkuat ikatan sosial. Selain itu, perilaku ta'awun juga mencakup pembangunan berkelanjutan, responsif terhadap krisis, dan penggunaan sumber daya yang bijak. Ini menunjukkan bahwa perilaku ta'awun dapat berkontribusi pada pembentukan komunitas yang inklusif, berkelanjutan, dan berkeadilan. Namun, penting untuk diingat bahwa baik

perilaku ta'awun maupun altruisme memiliki nilai yang sangat penting dalam membentuk hubungan sosial yang sehat dan membantu mereka yang membutuhkan. Keduanya saling melengkapi dan dapat berperan dalam membangun masyarakat yang lebih baik secara keseluruhan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan perilaku *ta'awun* yaitu tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan apapun. Jika dihubungkan dengan kinerja SDM, maka perilaku ta'awun dapat diartikan sebagai membantu atau tolong menolong dalam kinerja SDM yang membantu rekan satu timnya yang didasari dengan empati, sukarela, keinginan membantu. seorang salesman dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang sah secara hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Muafi, M. (2021).

Indikator yang diusulkan oleh Muafi, M. (2021) terdiri dari 6 kriteria diantaranya yaitu: 1) Bekerja untuk ibadah, 2) Ikhlas membantu orang lain diluar tanggung jawab, 3) Bersikap empati, 4) Sukarela membantu, 5) Keinginan mebanu dalam kebaikan, 6) Mencari ridho Allah.

Dampak memelihara hubungan baik dalam tim kerja serta menumbuhkan solidaritas dan kekompakan dalam tim kerja sebagai seorang salesman, memiliki pengaruh terhadap kemajuan dalam tim serta tidak saling menjatuhkan yang menghasilkan kinerja baik untuk mencapai tujuan yang sama Nwamaka A. et al, (2018).

Faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan prilaku *Ta'awun* diantaranya adalah faktor suasana hati dan religiusitas. Sears et al, (1994), orang

yang sibuk cenderung untuk tidak menolong. Hal ini didapat dari penelitian Sears et al, (1994) dimana ditemukan 10% subyek yang diberikan tekanan waktu memberikan bantuan dan 63% subyek yang tidak memberikan pertolongan, jadi tekanan waktu dapat mengabaikan kebutuhan untuk menolong. Sears et al, (1994) juga menjelaskan bahwa suasana hati yang positif atau baik akan mengurangi kesediaan untuk membantu bila membantu itu akan mengurangi suasana hati yang positif tersebut.

Maka ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan Perilaku Ta'awun dalam konteks penelitian ini adalah membantu orang lain dengan cara meringankan beban fisik atau psikologi orang tersebut, memperhatikan kesejahteraan orang lain tanpa memikirkan kepentingan sendiri, dan ikut menyokong dengan tenaga dan pikiran. Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori empati yang dikemukakan oleh Boston (dalam Sarwono, (1999)) yang menyatakan bahwa egoisme dan simpati berfungsi bersama-sama dalam perilaku menolong. Dari segi egoisme, perilaku menolong dapat mengurangi ketegangan diri sendiri, sedangkan dari segi simpati, perilaku menolong dapat mengurangi penderitaan orang lain. Gabungan dari egoisme dan simpati ini dapat menjadi empati, yaitu ikut merasakan penderitaan orang lain, sebagai penderitaannya sendiri. Dalam empati, fokus usaha menolong terletak pada penderitaan orang lain dan bukan penderitaannya sendiri karena dengan terbebasnya orang lain dari penderitaan itulah, orang yang menolong dapat terlepas dari penderitaannya sendiri. Ada kalanya empati ini sampai mengorbankan hak atau kepentingan orang lain.

Sikap tolong menolong adalah ciri khas umat muslim sejak masa Rasulullah *Ṣalla Allah ‘Alayhi wa Sallam*. Pada masa itu tak ada seorang muslim pun membiarkan muslim yang lainnya kesusahan, hal ini tergambar jelas ketika terjadinya hijrah umat muslim Mekkah ke Madinah, kita tahu bahwa kaum anshor atau Muslim Madinah menerima dengan baik kedatangan mereka yang seiman dengan sambutan yang meriah, kemudian mempersilahkan segalanya bagi para muhajirin. Hal ini juga banyak ditegaskan dalam al-Qur’an,

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُؤْتُونَ
الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

“Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana.” [at-Taubah/9 : 71]

Ayat tersebut menerangkan bahwa setiap muslim adalah sama di mata Allah *Subḥānahu wa Ta’ālā* kecuali karena perbuatan mereka dan keimanan mereka. Dalam makalah kami, kami hanya membahas tentang ayat-ayat al-Qur’an yang menerangkan tolong menolong (Ta’awun) dalam hal kebaikan, dan tidak membahas tentang tolong menolong (ta’awun) dalam hal *kemungkar atau kebathillan* (Hal yang tidak baik).

Jadi, perintah untuk ber-ta’awun memperjelas posisi manusia sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain. Namun, dalam upaya saling membantu itu, dalam kerangka ketaqwaan kepada Tuhannya. Jika dalam konsep altruisme terkandung dimensi empati, dimana orang yang menolong dapat terlepas

dari penderitaannya sendiri sampai mengorbankan hak atau kepentingan orang lain. Namun, konsep ta'awun menegaskan bahwa tolong menolong hanya dalam segi kebaikan, dan itu semua dalam rangka ketaqwaan kepada Tuhannya. Manfaat yang dapat diperoleh dengan ber-ta'awun adalah: melahirkan cinta dan belas kasih antara orang yang saling menolong, mempercepat tercapainya target dengan waktu yang lebih hemat sebab waktu sangat berharga bagi kehidupan seorang muslim.

2.2. Stres Kerja

Siagian (2015:300) mendefinisikan stres sebagai kondisi dari tekanan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik dari seseorang. Pernyataan yang sama dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa stres adalah kondisi dari tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan Mangkunegara (2011:179) mengartikan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau perasaan murung yang dialami oleh karyawan ketika melakukan aktivitas kerja.

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis, dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan dari pada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2013:215).

Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2009:157).

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan. Indikator dari stress kerja menurut Mangkunegara (2011:180) antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu (1) memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, (2) menetralkan dampak yang timbul oleh stres, dan (3) meningkatkan daya tahan pribadi (Mangkunegara, 2009:158).

2.3. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja SDM merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja SDM adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mas'ud (2004) menyatakan bahwa

maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Megan et al, (2007) menyatakan bahwa kinerja SDM merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang salesman selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja SDM dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari salesman secara individu maupun kelompok.

Kinerja merupakan istilah yang diberikan untuk kata *performance* dalam bahasa Inggris, yang berarti pekerjaan, perbuatan. Dalam pengertian lebih luas, kata-kata *performance* selalu digunakan dalam kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Pada umumnya para ahli manajemen memberi pengertian kinerja sebagai prestasi kerja dan produktivitas kerja. Hsiu-Fen, (2013) mengemukakan kinerja adalah prestasi kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang salesman atau salesman sebagai hasil kerja yang dapat dicapainya selama kurun waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja menurut Megan et al, (2007) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja individu dalam kurun waktu tertentu Junhee et al., (2015). Jika dihubungkan dengan kinerja SDM, maka

kinerja SDM dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang salesman dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang sah secara hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Wang *and* Noe, (2010). Indikator yang diusulkan oleh Wang *and* Noe, (2010) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja SDM secara individu, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, dan 6) Komitmen kerja. Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Wang *and* Noe, (2010).

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak organisasi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan/atau pemegang jabatan. Mengacu pada kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap individu dalam organisasi harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*), dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Artinya apabila ketiga faktor tersebut dapat di jalankan dengan baik maka dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dan memberikan dampak positif bagi pribadi pekerja dan lingkungan tempat kerjanya Akbar, (2018).

Peran kinerja SDM seperti ini sangatlah penting supaya dapat memberikan pemahaman terhadap semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya

produktifitas kerja dalam bekerja terutama didalam organisasi atau kelompok. Dapat kita bayangkan jika dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola bekerja yang biasa-biasa saja yang cenderung malas atau kurang memaksimalkan pekerjaannya dengan tepat, tentu hal tersebut dapat merugikan atau tidak dapat memberikan dampak yang positif bagi semua pihak di lingkungan kerja itu sendiri.

2.4. Perilaku Ta'awun Dengan Kinerja Karyawan

Islam memerintahkan umatnya untuk senantiasa mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas pada pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga diwajibkan untuk bisa bekerja sama dengan rekan kerja dan saling membantu di tempat kerja berdasarkan pada ketulusan (Marfuatun dan Muafi, 2020). Ketika seseorang melakukan perilaku ta'awun, dia tidak seharusnya hanya memikirkan tentang keuntungan bisnis atau kepentingan materil (Balad, 219).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sani dan Ekowati (2019) menjelaskan bahwa perilaku ta'awun diasosiasikan dengan kinerja layanan. Perilaku ta'awun sebagai salah satu indikator dari OCBIP menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi OCBIP maka semakin baik kinerja yang diperoleh begitu pula sebaliknya. Dalam penelitiannya, Wasitowati dan Sudarti (2019) juga membuktikan bahwa perilaku ta'awun bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dalam praktiknya, setiap karyawan saling melengkapi dan tolong menolong hanya untuk mencari ridho Allah SWT. Perilaku ta'awun memiliki beberapakelebihan dibandingkan dengan OCBIP dalam konteks membangun kesejahteraan bersama dalam komunitas secara luas. Dengan fokus pada

kerjasama, kolaborasi, dan saling membantu dalam skala yang lebih besar, perilaku ta'awun dapat menciptakan perubahan sosial yang lebih luas dan berkelanjutan. Perilaku ta'awun juga mencerminkan nilai-nilai universal yang penting dalam membentuk hubungan sosial yang sehat dan membangun ikatan sosial yang kuat. Meskipun OCBIP memiliki penekanan pada prinsip-prinsip Islam dan nilai-nilai Islam dalam konteks organisasi, perilaku ta'awun lebih inklusif dan dapat diadopsi oleh individu dari berbagai latar belakang dan keyakinan. Mereka memahami bahwa sebagai seorang Muslim bekerja adalah ibadah (Pfeffer dan Veiga, 2009), maka kompensasi materi bukanlah tujuan utama.

H1 : Perilaku ta'awun berpengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan

2.5. Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Setiap karyawan selalu dihadapkan pada berbagai kondisi dan situasi pekerjaan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja dan dukungan dari rekan kerja yang buruk akan memicu stres kerja yang tinggi. Sejalan dengan itu, besarnya beban kerja juga akan meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Gibson (1996) stres kerja dikonseptualisasi sebagai; sebuah stimulus, sebuah respon, dan stimulus-respon. Stres dipandang bukan sekedar sebuah stimulus atau respon saja, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Definisi stres kerja menurut Luthans (2006) adalah sebuah tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses

psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, dan peristiwa yang terjadi. Saat karyawan menganggap sumber stres kerja mereka sebagai tantangan yang dapat meningkatkan pengembangan diri yang positif, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka. Berbanding terbalik jika sumber stres kerja dianggap sebagai hambatan dan punya pengaruh negatif, maka hal tersebut dapat mengurangi kinerja karyawan (Cavanaugh, 2000). Pernyataan serupa oleh Sunyoto (2012:62) bahwa level stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan.

H2: Stres kerja mempunyai pengaruh negatif pada kinerja karyawan

2.6. Stres Kerja Dalam Hubungan Perilaku Ta'awun Dengan Kinerja Karyawan

Altruisme dalam pendekatan Islam dikenal sebagai ta'awun atau perbuatan saling menolong. Beberapa penelitian barat menyimpulkan bahwa altruisme memiliki pengaruh pada stres kerja. Perilaku-perilaku pro-sosial seperti empati dan altruisme sesungguhnya bisa mengurangi stres kerja (Shelly dan Narang, 2000). Hal yang sama juga disampaikan Feng (2020) bahwa orang dengan level altruisme yang tinggi menunjukkan lebih banyak pengaruh negatif pada gejala kecemasan dan murung.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hubungan perilaku ta'awun dan stres kerja ke arah yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Septania dan Khairani (2020) pada relawan muda Muhammadiyah dalam gerakan membantu para penyintas menuai sukses. Dalam hal ini, perilaku ta'awun yang

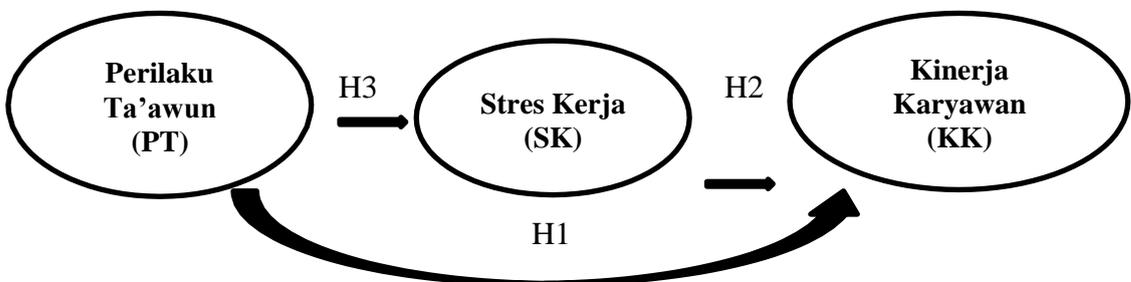
diterapkan diharapkan dapat mengurangi stres kerja karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Hijrati (2020) yang menerangkan bahwa perilaku ta'awun dapat dijadikan konseling islami untuk membantu karyawan hidup bahagia dan bebas stres.

Keterlibatan perilaku ta'awun dalam membantu mengatasi stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja terhadap individu maupun organisasi. Perilaku ta'awun yang diterapkan karyawan di tempat kerja dapat memicu penguatan struktur sosial yang telah dibuat oleh organisasi. Dengan demikian, karyawan yang menerapkan perilaku ta'awun akan menunjukkan kinerja lebih baik dari pada mereka yang tidak menerapkan perilaku ta'awun.

H3 : Perilaku ta'awun mempunyai pengaruh positif pada stres karyawan
H4 : Stres kerja memediasi perilaku ta'awun dalam kinerja karyawan

2.7. Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan teori-teori tentang variabel perilaku ta'awun, stres kerja, dan kinerja karyawan serta pengembangan hipotesis yang telah disusun, model konseptual dari penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

Model konseptual di atas menjelaskan bahwa variabel stres kerja ditempatkan ditengah-tengah dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel ini memediasi variabel perilaku ta'awun terhadap variabel kinerja karyawan. Jalur H1 adalah perilaku ta'awun yang mengarah langsung terhadap kinerja karyawan. Jalur H2 adalah stres kerja yang mengarah langsung terhadap kinerja karyawan. Jalur H3 adalah perilaku ta'awun yang mengarah langsung terhadap variabel mediasi yaitu stres kerja. Hipotesis terakhir, H4 adalah permediasian stres kerja pada hubungan perilaku ta'awun terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Data Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei eksplanasi (explanatory survey). Metode explanatory survey merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar Variabel. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1989:5) mengemukakan bahwa “Metode explanatory survey yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua Variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”. Sedangkan menurut Sanapiah Faisal (2007:18) menjelaskan bahwa Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (Variabel anteseden apa saja yang mempengaruhi) terjadinya sesuatu gejala atau kenyataan sosial tertentu. Objek telaahan penelitian survei eksplanasi (explanatory survey) adalah untuk menguji hubungan antar Variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih Variabel, untuk mengetahui apakah sesuatu Variabel berasosiasi ataukah tidak dengan Variabel lainnya, atau apakah sesuatu Variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya. Berdasarkan penjelasan dari beberapa pakar di atas, maka penulis menjelaskan bahwa metode explanatory survey cocok untuk digunakan

dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui model optimalisasi kinerja sumber daya manusia melalui perilaku ta'awun dimediasi stres kerja..

3.2. Jenis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan dari lapangan dan data tersebut berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan data primer berupa persepsi responden tentang konstruk penelitian yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang tersusun di dalam kuesioner penelitian. Konstruk penelitian yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah perilaku ta'awun, stress kerja dan kinerja karyawan. beberapa konstruk yang terlibat telah dikonseptualisasikan dapat berpengaruh antar satu sama lain. Untuk menangkap fenomena dan menguji hubungan kausalitas antar konstruk tersebut, maka peneliti membutuhkan data yang valid yang diambil dari responden yang memiliki kriteria khusus yang ditetapkan oleh peneliti.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Peneliti menentukan populasi penelitian pada karyawan yang bekerja pada organisasi atau perusahaan swasta atau negara yang berorientasi profit maupun non-profit. Selanjutnya, gambaran besar teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik non-probabilitas, yang artinya, peneliti tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Cooper & Schindler, 2014). Selain itu, penelitian

ini menggunakan unit analisis yang didasarkan pada analisis level individu, dengan metode pengumpulan sampel secara *purposive sampling*.

Unit analisis individu digunakan oleh peneliti untuk mengungkap persepsi karyawan terhadap rekan kerja mereka dan keterlibatan karyawan pada perilaku ta'awun yang bekerja pada organisasi. Alasan utama peneliti menggunakan karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta adalah adanya orientasi kerja yang mengedepankan pada kinerja individual atau organisasi. Secara singkat, pada organisasi atau perusahaan swasta selalu mempunyai seorang pemimpin dan karyawan yang memiliki ikatan satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama melalui kegiatan berbagi informasi, saling memberdayakan antara yang satu dengan yang lain, proses inspirasi dan pemberian harapan bagi para rekan kerja mereka.

Jumlah sampel yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan pada *ten times rules of thumb* (Hair et al., 2014). Berdasar pada aturan tersebut peneliti menetapkan sampel minimum yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian menggunakan SEM-PLS adalah 100 responden untuk model penelitian yang melibatkan dua variabel penelitian. Kerangka konseptual penelitian ini memiliki dua variabel utama. Dengan demikian, kecukupan data pada penelitian ini sebesar 100 responden untuk memenuhi syarat minimum dan untuk mengantisipasi data yang tidak sesuai harapan.

3.4. Mekanisme Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data, peneliti menggunakan survei yang dikelola dengan mendistribusikan kuesioner secara daring kepada responden melalui

aplikasi Google Form yang akan didistribusikan dan diisi secara mandiri oleh responden yang ditargetkan (Cooper & Schindler, 2014). Instrumen kuesioner penelitian digunakan untuk mengukur konstruk yang diteliti oleh peneliti. Pada penelitian ini melibatkan beberapa konstruk penelitian yaitu Kinerja SDM, Perilaku ta'awun dan Stres Kerja. kuesioner penelitian berisi tentang informasi umum tentang informasi demografi responden. Kuesioner juga berisi tentang pertanyaan pertanyaan penelitian yang menggambarkan sebuah konstruk penelitian yang diukur menggunakan skala likert 1 sampai 5. Skala 1 menggambarkan jawaban sangat tidak setuju, skala 2 menggambarkan jawaban tidak setuju, skala 3 menggambarkan jawaban netral, skala 4 menggambarkan jawaban setuju dan skala 5 menggambarkan jawaban responden sangat setuju.

3.5. Definisi operasional dan indikator

Penelitian ini menggunakan tiga variabel; Perilaku Ta'awun, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan. Masing-masing memiliki definisi operasional yang dijelaskan pada tabel definisi operasional variabel. Sebagai tambahan, peneliti menyertakan pertanyaan terbuka untuk masing-masing variabel sebagai tambahan pertanyaan pada kuesioner penelitian. Peneliti menyertakan pertanyaan terbuka bertujuan untuk mendapatkan informasi deskriptif lebih dalam dan detail mengenai kinerja sdm, stres kerja dan perilaku ta'awun.

No	Variabel	Indikator	Sumber
----	----------	-----------	--------

<p>1. Perilaku Ta'awun (PT)</p>	<p>Membantu atau tolong menolong dalam kinerja SDM yang membantu rekan satu timnya yang didasari dengan empati, sukarela, keinginan membantu</p>	<p>Ikhlās membantu orang lain diluar tanggung jawab Bersikap empati Sukarela membantu Keinginan mebanu dalam kebaikan</p>	<p>Muafi, M. (2021).</p>
<p>2. Stres Kerja (SK)</p>	<p>Perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.</p>	<p>beban kerja yang dirasakan terlalu berat iklim kerja yang tidak sehat konflik kerja perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan yang frustasi dalam bekerja</p>	<p>Mangkunegara, 2011:180</p>
<p>3. Kinerja Karyawan (KK)</p>	<p>hasil kerja atau</p>	<p>Kualitas Ketepatan waktu, Efektivitas</p>	<p>Wang and Noe, (2010).</p>

prestasi kerja yang dicapai seorang salesman dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang sah secara hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	4. Komitmen kerja	
---	-------------------	--

Sumber: Muafi, M. (2021); Mangkunegara, 2013; Wang and Noe, (2010)

3.6. Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda menggunakan software SPSS versi 21. Dalam prosesnya analisis regresi berganda juga dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Untuk uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji t. Dilanjutkan dengan analisis dan interpretasi yang menghasilkan kesimpulan dan saran. Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, data tersebut harus diolah dan dianalisis dengan baik. Tujuan dari analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik

kesimpulan dari data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS versi 21. Proses analisis regresi berganda melibatkan beberapa tahap uji kualitas data. Tahap pertama adalah uji validitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas yang memadai. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, seperti uji validitas konstruk melalui analisis faktor atau uji validitas kriteria melalui hubungan dengan variabel terkait.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran konsisten dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode seperti koefisien alpha Cronbach.

Setelah uji kualitas data, dilakukan uji asumsi klasik untuk memeriksa apakah data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel independen, uji normalitas untuk memeriksa apakah distribusi data terdistribusi secara normal, dan uji heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah varians residual konstan di seluruh rentang nilai prediktor.

Setelah melalui tahap uji kualitas data dan uji asumsi klasik, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan, sedangkan uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen.

Analisis dan interpretasi hasil regresi berganda kemudian dilakukan untuk menghasilkan kesimpulan dan saran. Hasil analisis akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, pengaruh relatif variabel independen terhadap variabel dependen, serta signifikansi statistiknya. Kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari analisis data ini akan menjadi dasar untuk pengambilan keputusan dalam konteks penelitian yang dilakukan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Penelitian ini mempunyai tujuan meneliti pengaruh hubungan antara Perilaku Ta'awun, Stres Kerja, dan Kinerja Kerja. Analisis Deskriptif digunakan untuk menjabarkan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini memiliki tujuan untuk mendukung dan menjelaskan pembahasan secara detail, sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel – variabel yang sudah dan untuk uji hipotesis. Penelitian dilakukan dengan mengambil 52 responden dari populasi di Kendal dengan profil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Dimensi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	laki - laki	41	79%
		Perempuan	11	21%
		Total	52	100%
2	Usia	Dibawah 20 Tahun	4	8%
		21 - 30 Tahun	43	83%
		Diatas 30 Tahun	5	9%
		Total	52	100%
3	Masa Kerja	Dibawah 1 Tahun	14	27%
		1 - 2 Tahun	21	40%
		Diatas 2 Tahun	17	33%
		Total	52	100%
4	Gaji/bulan	Dibawah Rp 1.500.000;	7	13%
		Rp 1.500.000; - Rp 2.000.000;	26	50%
		diatas Rp 2.000.000;	19	37%
		Total	52	100%
5	Pendidikan Terakhir	SMA	33	63%

	Diploma	2	4%
	Sarjana	17	33%
	Total	52	100%

Sumber : Hasil Analisi Data 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diartikan bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah laki – laki dengan persentase 79%, sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 21 %. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian responden didominasi oleh laki - laki. Yang mana laki – laki adalah tulang punggung keluarga yang mencari nafkah untuk keluarga mereka. Kemudian responden paling sedikit adalah perempuan dengan besar persentase 21 %.

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki usia 21 – 30 tahun dengan persentase sebesar 83%. Dengan demikian usia tersebut merupakan usia produktif untuk masa kerja. Dan usia dibawah 20 tahun dengan persentase 8% lebih sedikit jika dibandingkan dengan usia diatas 30 tahun sebesar 9%.

Berdasarkan table 4.1 menjelaskan bahwa jumlah responden dengan masa kerja diperusahaan FNB sekitar Kendal yaitu sekitar 1 – 2 tahun masa kerja memiliki persentase sebesar 40%. Kemudian jumlah persentase paling sedikit yaitu pada responden dengan masa kerja dibawah satu tahun. Dengan demikian karyawan yang bekerja di perusahaan FNB kota Kendal mayoritas telah bekerja 1 – 2 tahun.

Pada tabel 4.1 dapat dejelaskan bahwa gaji yang didapatkan oleh responden adalah sebesar Rp 1.500.000; - Rp 2.000.000; dengan persentase sebesar 50%. Gaji diatas Rp 2.000.000; memiliki persentase sebesar 37%. Dan

yang memiliki gaji dibawah Rp 1.500.000; sebesar 13%. Hal ini dapat diartikan bahwa bekerja di perusahaan FNB memiliki gaji Rp 1.500.000; Rp 2.000.000;

Berdasarkan tabel 4.1 jumlah responden terbanyak memiliki pendidikan akhir di SMA dengan jumlah persentase sebesar 63%. Dan paling sedikit ada pada lulusan Diploma dengan persentase sebesar 4%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa populasiterbesar yang bekerja di perusahaan FNB adalah lulusan sekolah menengah (SMA)

4.2. Analisis Deskriptive Statistik Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil tanggapan dari 52 responden tentang pengaruh Perilaku Ta'awun melalui Stres Kerja untuk meningkatkan Kinerja Kerja, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut, menurut (Umar, 2012) :

$$RS = \frac{TT - TR}{Kelas}$$

5 = Skala likert tertinggi yang dipakai dalam penelitian

1 = Skala likert terendah yang dipakai dalam penelitian

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan :

RS = Rank Spearman

TT = Tertinggi

TR = Terendah

Berikut ini dijelaskan tentang skala untuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

No	Interval	Kategori
1	Interval 1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	Interval 1,81 – 2,60	Rendah
3	Interval 2,61 – 3,40	Sedang
4	Interval 3,41 – 4,20	Tinggi
5	Interval 4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Ta'awun

Analisis Deskriptif Perilaku Ta'awun (X). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Perilaku Ta'awun (X) disajikan sesuai dengan kriteria berikut ini:

Tabel 4.2
Nilai Indeks Variabel Perilaku Ta'awun

Perilaku Ta'awun		Skala jawaban responden					Total	Nilai Indeks
		1	2	3	4	5		
PT 1 (Ikhlās)	F	0	4	10	18	20	52	
	%(FxS)	0	15	58	138	192	80,8	Tinggi
PT2 (Empati)	F	0	1	4	19	28	52	
	%(FxS)	0	3,8	23,1	146,2	269,2	88,5	Tinggi
PT3 (Membantu)	F	0	0	6	30	16	52	
	%(FxS)	0	0	34,6	230,8	153,8	83,8	Tinggi
PT4 (Kebaikan)	F	0	0	5	22	25	52	
	%(FxS)	0	0	28,8	169,2	240,4	87,7	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks Variabel							85,2	Tinggi

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai indeks rata – rata variabel Perilaku Ta’awun masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 85,19%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan pada perusahaan FNB telah menerapkan Perilaku Ta’awun dengan sangat baik. Ini dapat dilihat dari masing – masing indicator yang memiliki nilai tinggi. Pertama, mereka memberikan bantuan dengan ikhlas tanpa rasa pamrih. Kedua, mereka memiliki rasa empati yang tinggi terhadap karyawan lain. Ketiga, mereka berinisiatif untuk ikut serta membantu pekerjaan karyawan yang lain. Keempat, mereka terdorong untuk membantu pekerjaan yang lain,

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Analisis Deskriptif pada Stres Kerja. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Stres Kerja dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Nilai Indeks Responden Variabel Stres Kerja

Stres Kerja		Skala jawaban responden					Total	Nilai Indeks
		1	2	3	4	5		
SK1 (Beban Kerja)	F	1	7	37	3	4	52	
	%(FxS)	2	27	213	23	38	60,8	Sedang
Sk2 (Iklim kerja)	F	4	20	17	6	5	52	
	%(FxS)	7,7	76,9	98,1	46,2	48,1	55,4	Sedang
Sk3 (Konflik)	F	1	5	12	24	10	52	
	%(FxS)	1,9	19,2	69,2	184,6	96,2	74,2	Tinggi
Sk4 (Perbedaan Nilai)	F	2	5	19	20	6	52	
	%(FxS)	3,8	19,2	109,6	153,8	57,7	68,8	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks Variabel							64,8	Sedang

Sumber : Sumber Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai indeks rata – rata variabel Stres Kerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 64,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian perusahaan FNB di Kendal Mengalami Stres

Kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari kategori sedang – tinggi pada indikator. Pertama, Karyawan merasa tugas atau beban pekerjaan yang diberikan melebihi jobdesk. Kedua, karyawan merasa tidak nyaman dengan iklim ditempat kerja. Ketiga, karyawan merasa tidak focus ketika terjadi perselisihan diantara para rekan kerja. Keempat, karyawan merasa tidak nyaman ketika ada perbedaan pendapat dengan atasan ataupun rekan kerja.

4.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Kerja

Analisis deskriptif Kinerja Kerja. Adapun Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Kinerja Kerja dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Nilai Indeks Responden Variabel Kinerja Kerja

Kinerja Kerja		Skala jawaban responden					Total	Nilai Indeks
		1	2	3	4	5		
KK1 (Kualiatas)	F	0	0	4	27	21	52	
	%(FxS)	0	0	23	208	202	86,5	Tinggi
KK2 (Ketetapan waktu)	F	0	0	6	20	26	52	
	%(FxS)	0	0	34,6	153,8	250,0	87,7	Tinggi
KK3 (Efektifitas)	F	0	0	4	32	16	52	
	%(FxS)	0	0	23,1	246,2	153,8	84,6	Tinggi
KK4 (Komitmen)	F	0	1	10	21	20	52	
	%(FxS)	0	3,85	57,69	161,54	192,31	83,08	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks Variabel							85,5	Tinggi

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diartikan bahwa nilai indeks rata – rata variabel Kinerja Kerja dalam kategori tinggi yaitu sebesar 85,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan FNB di Kendal mempunyai Kinerja Kerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan masing – masing indikator yang memiliki nilai indeks tinggi. Pertama, Karyawan selalu menyelesaikan tugas kerja yang sudah diberikan. Kedua, karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu. Ketiga,

Karyawan bekerja dengan efektif dan efisien. Keempat, karyawan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

4.3. Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kesioner yang digunakan dalam penelitian menggunakan hasil dataoutput SPSS melalui korelasi bivariante dari tiap poin pertanyaan dengan melihat nilai p-value (sig) dari masing – masing indicator. Jika output p-value (sig) menghasilkan < 0,05 maka output menunjukkan hasil yang valid atau signifikan. Adapun data hasil output SPSS.

Tabel 4.5
Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel 5%	sign	Keterangan
Perilaku Ta'awun	PT 1	0,492	0,2732	0,000	Valid
	PT 2	0,591		0,000	Valid
	PT 3	0,462		0,000	Valid
	PT 4	0,565		0,000	Valid
Stres Kerja	SK 1	0,538	0,2732	0,000	Valid
	SK 2	0,431		0,000	Valid
	SK 3	0,43		0,000	Valid
	SK 4	0,445		0,000	Valid
Kinerja Kerja	KK 1	0,497	0,2732	0,000	Valid
	KK 2	0,686		0,000	Valid
	KK 3	0,635		0,000	Valid
	KK 4	0,543		0,000	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Berdasarkan analisis tabel 4.5 hasil uji validitas data diatas, menunjukkan bahwa semua indicator dari variabel Perilaku Ta'awun, Stres Kerja, dan Kinerja Kerja menghasilkan p-value yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung > r tabel.

Hal ini menunjukkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini telah teruji dengan hasil yang valid, sehingga semua kuesioner sah atau valid digunakan dalam penelitian.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dalam indikator melalui variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila dalam pertanyaan atau pernyataan kuesioner konsisten atau hasilnya secara acak. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan data reliability dari output SPSS. Dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha (α) lebih kecil dari 0,6. Adapun hasil output data reliability dari spss :

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Perilaku Ta'awun	0,725	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,671	0,6	Reliabel
Kinerja Kerja	0,777	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa semua indikator penelitian ini menghasilkan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian korelasi antar variabel bebas atau variabel independen dalam sebuah model regresi. Terjadinya multikolinieritas apabila nilai tolerance diatas 0,10 atau tolerance $\geq 0,10$ dan VIF

≤ 10 . Hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Perilaku Ta'awun	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Stres Kerja	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

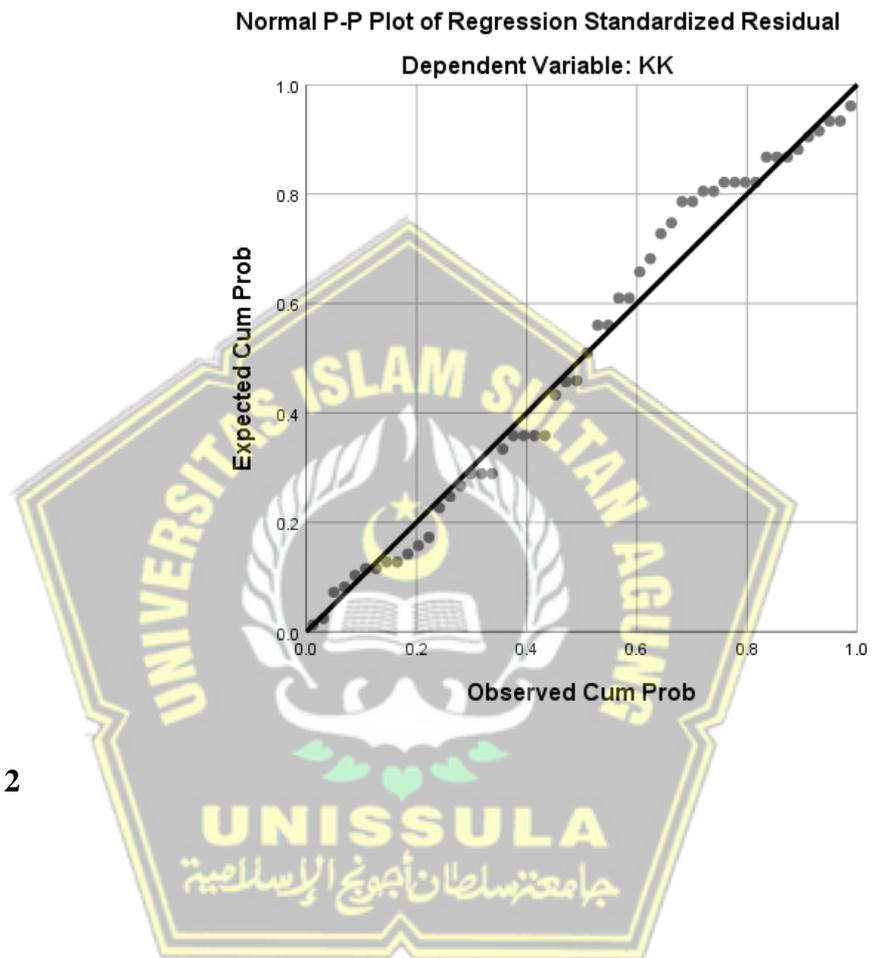
Sumber : Hasil Analisi Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diartikan bahwa semua variabel independen dan dependen tidak menunjukkan adanya multikolinieritas dalam model regresi. Karena nilai yang diperoleh dari VIF dari semua model 1 dan 2 variabel dependen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

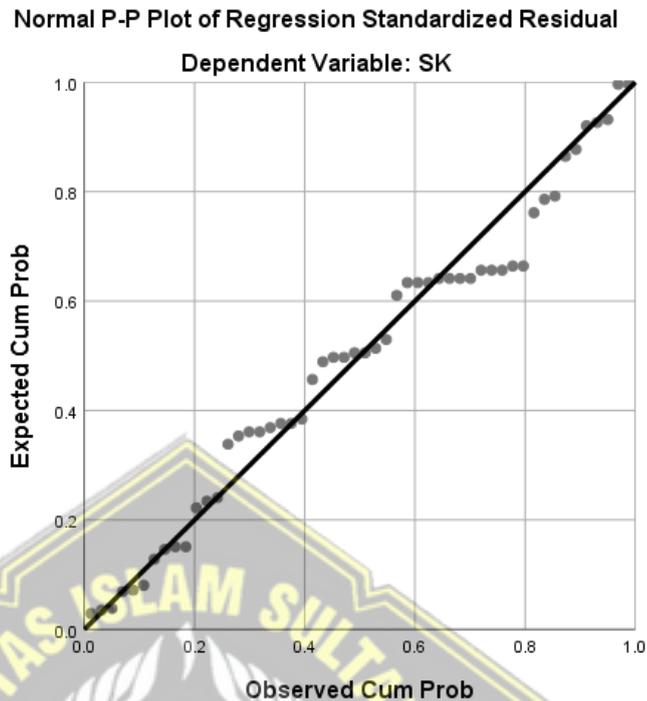
4.3.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui adanya residual berdistribusi normal, terdapat dua cara dalam mendeteksi normalitas normalitas yaitu analisis grafik dan analisis statistic (Imam Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan cara analisis grafik output SPSS 25. Analisis grafik menguji normalitas penelitian menggunakan *probability plot* (p-plot) yaitu apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka regresi tidak memenuhi normalitas (Ghozali, 2005). Berikut gambar normal probability yang dihasilkan model regresi :

Model 1



Model 2

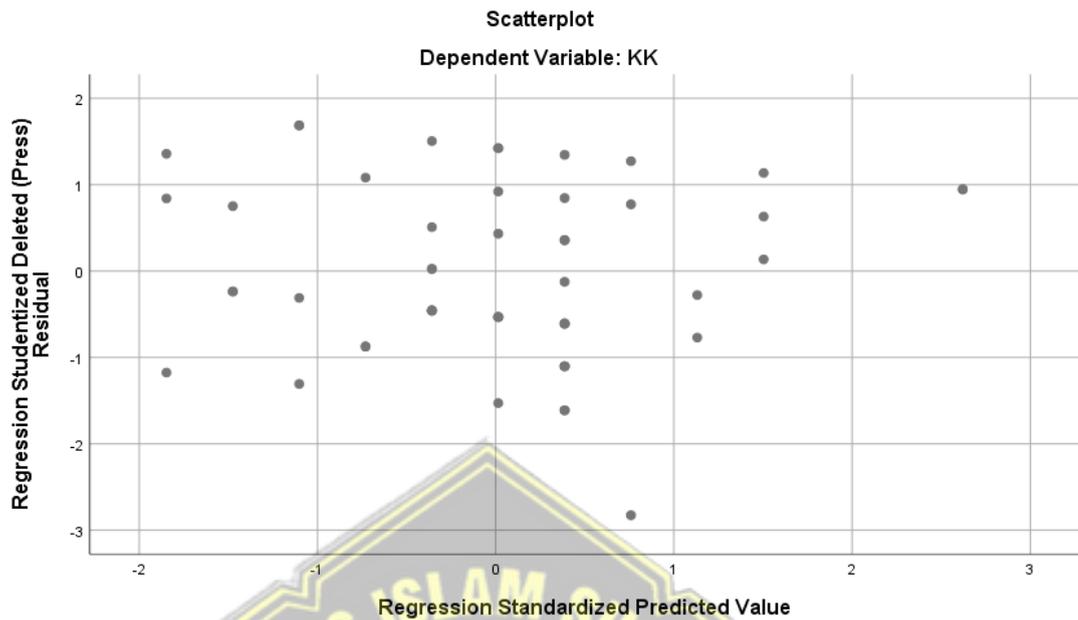


Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas.

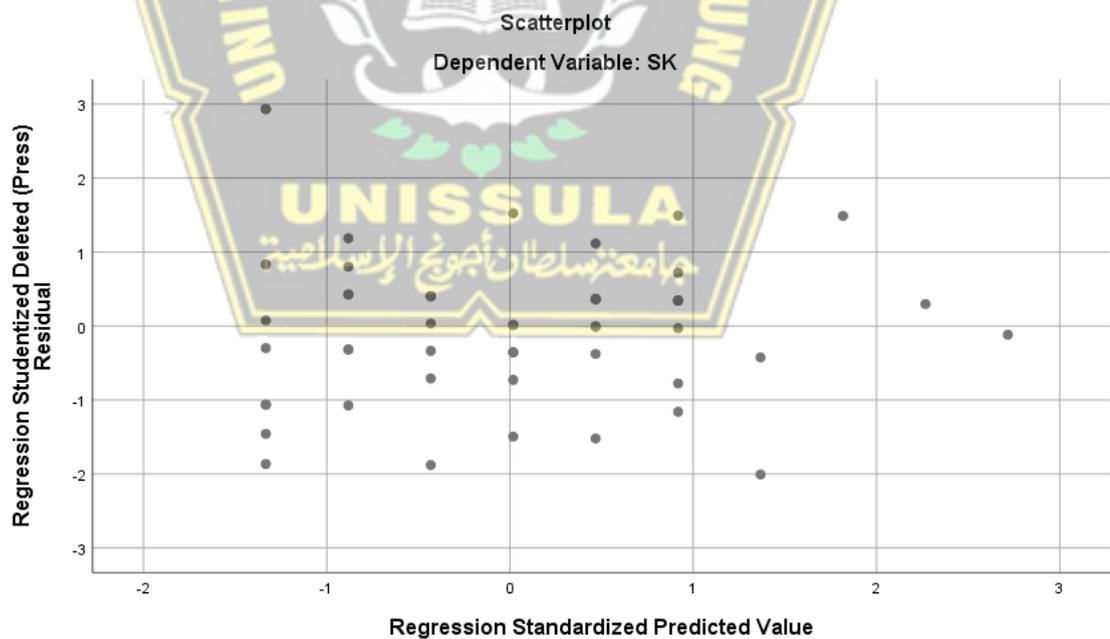
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedstisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya variasi dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya pada sebuah model regresi. Jika variasi model regresi mengalami gangguan (*disturbance*) dari pengamatan satu ke pengamatan alinnya dan memiliki nilai berbeda, maka hal tersebut dinamakan heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan terdapatnya titik – titik membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, menyempit) maka terjadi heterokedastisitas. Hasil dari SPSS melalui *Scatterplot* atau nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) adalah sebagai berikut :

Model 1



Model 2



Berdasarkan hasil pengamatan dari gambar diatas dapat terlihat grafik tidak membentuk pola khusus, yaitu titik yang menyebar sehingga dapat dikatakan

bahwa model tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel yang memiliki signifikansi sebesar 5%. Suatu variabel independen yang dapat dikatakan secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berikut hasil data dari pengujian Uji F :

Tabel 4.8
Uji F

Model	F hitung	Sign
1	9,447	0,003
2	2,061	0,157

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.8 didapatkan F hitung pada persamaan 1 sebesar 9,447 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Sehingga nilai F hitung $9,447 > F_{tabel} 2,649$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,005$. Hal ini berarti Perilaku Ta'awun berpengaruh terhadap Kinerja Kerja. Sedangkan persamaan 2 didapatkan Fhitung sebesar 2,061 dan nilai signifikansi sebesar 0,157. Sehingga nilai Fhitung $2,061 < F_{tabel} 2,649$ dan nilai signifikansi $0,157 > 0,05$. Hal ini berarti Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

4.3.3.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individual). Berikut data hasil analisis melalui aplikasi SPSS :

Tabel 4.9
Uji t

Model	Hipotesis	Jalur	B	Beta	SE	t	Sign	Keterangan
1	H1	PT → KK	0,376	0,399	0,122	3,074	0,003	Diterima
2	H2	SK → KK	0,155	0,199	0,108	1,436	0,157	Ditolak
3	H3	PT → SK	- 0,055	-0,046	0,171	-0,324	0,748	Ditolak

Sumber : Hasil Analisis data, 2023

1. Pengaruh Perilaku Ta'awun Terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 hipotesis pertama yaitu Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Kerja t hitung sebesar 3,074 dan t tabel sebesar 1,676 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti t hitung lebih besar dari dari t tabel yaitu $3,074 > 1,676$ dan ditentukan dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Perilaku Ta'awun memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Kerja. Artinya semakin tinggi nilai Perilaku Ta'awun, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Kerja. Jadi Hipotesis adalah Diterima.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hipotesis kedua yaitu Stres Kerja terhadap Kinerja Kerja t hitung sebesar 1,436 dan t tabel sebesar 1,676 dengan menggunakan taraf signifikan 5%, hal ini berarti t hitung lebih lebih kecil dari t tabel yaitu $1,436 < 1,676$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,157 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kerja. Artinya Hipotesis kedua adalah Ditolak.

3. Pengaruh Perilaku Ta'awun Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.9 hipotesis ketiga yaitu Perilaku Ta'awun

terhadap Stres Kerja ditemukan bahwa t hitung sebesar $-0,324$ dan t tabel $1,676$ dengan taraf signifikan 5% . Hal ini berarti t hitung $-0,324 < 1,676$ dan tingkat signifikan $0,748 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Perilaku Ta'awun tidak memberikan pengaruh terhadap Stres Kerja. Artinya hipotesis ketiga adalah Ditolak.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Perilaku Ta'awun Terhadap Kinerja Kerja

Perilaku Ta'awun merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar terjadi Kinerja Kerja yang maksimal. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku Ta'awun berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Kerja.

Seperti penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa perilaku ta'awun diasosiasikan dengan kinerja layanan Sani dan Ekowati (2019). Penelitian juga dikuatkan oleh Wasitiwati dan Sudarti (2019) yang membuktikan bahwa perilaku ta'awun bias meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan diwajibkan untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan saling membantu di tempat kerja berlandaskan ketulusan (Marfu'atun dan Muafi', 2020). Wasitiwati dan sudarti, (2018) menjelaskan bahwa SDM yang mempunyai perilaku Ta'awun yang kuat mampu meningkatkan kinerja SDM.

Hal ini dimulai dengan banyaknya karyawan perusahaan FnB yang mengaplikasikan perilaku ta'awun setiap harinya dan menjadi kebiasaan di tempat kerja. Artinya pelaku usaha atau karyawan diberi masukan atau melakukan perilaku ta'awun untuk menjaga kinerja kerja agar lebih maksimal dan baik lagi.

Sehingga semakin tinggi perilaku ta'awun diaplikasikan maka semakin tinggi pula kualitas kinerja kerja yang dihasilkan.

4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memberi dampak tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja. Hal ini bisa terjadi karena didasari dari penelitian karakteristik responden yang didominasi berusia 21 – 30 tahun sebesar 83%. Sementara generasi muda lebih bisa bekerja dibawah tekanan atau stress kerjajidak mempengaruhi kinerja kerja. Walaupun ada stres kerja ataupun tidak, kinerja kerja tetap sama saja atau tidak terpengaruhi. Tingginya Stres Kerja tidak memiliki pengaruh dengan peningkatan performa Kinerja Kerja yang telah direncanakan.

Hasil penelitian ini, bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh cristine julvia (2016) yang hasil penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana dari hasil penelitian ditemukan bahwa stress kerja signifikan mempengaruhi tingkat kerja secara negative terhadap kinerja kerja karyawan dengan hasil koefisien regresinya sebesar -0,309. Sedangkan, Ria PuspitaSari (2015) dengan hasil penelitian berjudul pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jambuluwul Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Yang mana dari hasil penelitian menemukan bahwa stress kerja juga signifikan yang berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari koefisien regresi yaitu -0,323.

Dengan begitu, hasil dari penelitian ini hipotesis yang diuraikan dan mendukung hasil dari penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti

sebelumnya. Maka dari itu, perlu pengkajian lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya karena penelitian ini belum ditemukan hasil yang signifikan dengan nilai tertinggi dari pengaruh stress kerja terhadap kinerja kerja.

4.4.3 Pengaruh Perilaku Ta'awun Terhadap Stres Kerja

Hasil dari penelitian uji t menunjukkan bahwa Perilaku Ta'awun tidak memiliki pengaruh dan signifikan tinggi terhadap Stres Kerja. Pengaruh perilaku ta'awun terhadap stres kerja mempengaruhi stres kerja secara negative dengan nilai $-0,046$ dan sign $0,748$.

Hal ini berbeda atau bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa perilaku ta'awun dan stress kerja mengarah yang positif. Penelitian yang dilakukan Septania dan Khairani (2020) bahwa pada relawana muda Muhammadiyah dalam gerakan membantu para penyintas menuai kesuksesan. Hal ini merupakan perilaku ta'awun yang diterapkan diharapkan dapat mengurangi stress kerja karyawan. Yang diperkuat penelitian Hijrati (2020) yang menjelaskan bahwa perilaku ta'awun dapat menjadikan konseling islami untuk membantu karyawan bebas stress dan hidup bahagia.

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa tidak terdapat variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan begitu, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diujikan. Artinya perilaku ta'awun yang diaplikasikan pada tempat kerja tidak akan mempengaruhi stres kerja karyawan. Maka dari itu untuk hubungan perilaku ta'awun dan stress kerja perlu dikaji lagi oleh peneliti selanjutnya karena ditemukan hasil yang tidak signifikan dan nilai terendah.

4.4.4 Pengaruh Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Kerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. Dapat diartikan bahwa Stres Kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara Perilaku Ta'awun terhadap Kinerja Kerja. Dimana semakin tinggi kesadaran karyawan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja kerja perusahaan FnB di Kendal.



BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perilaku Ta'awun berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Kerja. Artinya semakin tinggi nilai Perilaku Ta'awun, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Kerja yang dihasilkan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja. Artinya semakin tinggi nilai Stres Kerja maka tidak selalu tinggi nilai Kinerja Kerja yang dihasilkan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Ta'awun memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Artinya semakin tinggi nilai Perilaku Ta'awun, maka tidak selalu tinggi nilai Stres Kerja yang dihasilkan.
4. Hasil pengolahan data dalam penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja tidak mampu menjadi variabel intervening antara Perilaku Ta'awun dengan Kinerja Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya pengaruh positif ketika Perilaku Ta'awun tidak bias secara langsung mempengaruhi Kinerja Kerja sehingga tidak diperlukan bantuan Stres Kerja sebagai penghubung agar tercapainya Kinerja Kerja karyawan dalam perusahaan FnB.

5.2. Saran

Dengan demikian hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, saran yang dapat dikembangkan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Kinerja Kerja dapat meningkat lebih baik apabila karyawan memiliki Perilaku Ta'awun yang baik. Diantaranya, memberikan bantuan tulus dan tanpa pamrih. Berusaha memahami dan menghargai persaan orang lain. Berinsiatif untuk membantu tanpa diminta. Terdorong untuk membantu menyelesaikan masalah dalam hal yang baik
2. Stress Kerja dalam penelitian ini tidal memiliki pengaruh yang besar dalam keterkaitan dengan variabel – variabel lain dan variabel lain sudah dinyatakan signifikan. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa sebuah perusahaan perlu meningkatkan Perilaku Ta'awun dengan

mengembangkannya agar menjadi kebiasaan karyawan dalam peningkatan Kinerja Kerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih ada beberapa keterbatasan yang perlu untuk diadakan pembaharuan guna sebagai pengembangan pada studi mendatang. Keterbatasan – keterbatasan pada penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kurang luas, yaitu hanya sebatas karyawan yang berprofesi di perusahaan FnB di Kendal sehingga membuat generalisasi studi sangat terbatas.
2. Pengumpulan data hanya dibekali dengan kuesioner tertutup saja. Hal ini menyebabkan kurangnya intensitas interaksi serta penjelasan detail dari responden.

5.4. Agenda Peneliti Mendatang

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak variabel lain atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Kerja agar memperkuat suatu penelitian sesuai dengan kondisi dan hasil yang diharapkan.
2. Jumlah responden yang digunakan bisa ditambah 53 atau lebih banyak dan lebih bervariasi serta lebih banyak tempat yang menjadi objek penelitian sehingga pendapat dari berbagai wilayah bias tersampaikan. Serta memperluas populasi dan sampel yang dipakai dalam penelitian agar lebih besar dari sampel yang digunakan dalam penelitian agar

lebih besar dari sampel yang peneliti gunakan saat ini. Hal ini bertujuan untuk penelitian lebih lanjut dan lebih menarik untuk dikaji.



REFERENSI

- Balad, N. (2019). Prinsip Ta'awun Dalam Konsep Wakaf Dengan Perjanjian Sewa Menyewa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Wakaf. *Jurnal Hukum Magnum Opus, Februari, 2(1)*, 18-28.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000).
An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied Psychology, 85(1)*, 65-74.
- Feng, Y., Dong, D., Zong, M., Yang, Z., & Qiao, Z. (2020). When altruists cannot help: The influence of altruism on mental health during COVID-19 pandemic. 1–8.
- Garliah, L., & Wulandari, B. (2003). Hubungan Antara Religiusitas dengan Altruisme pada Mahasiswa Universitas Sumatera Utara yang Beragama Islam. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 1(2)*, 115-127.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hijrati, R. (2020). Konsep Ta'awun Menurut al-Qur'an dan Pengembangannya Dalam Konseling Islam. *Tesis, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar Ranirydarussalam-Banda Aceh1442h/ 2020 M*.
- Junhee, K., Nimon, K., Ji Hoon, S., & Zigarmi, D. (2015). Toward employee work passion and performance: a validation of the Work Cognition Inventory in Korea. *Human Resource Development International* .
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi. Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*.
McGraw-Hill: New York.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marfuatun, M., & Muafi, M. (2021). Perceived organizational support and psychological empowerment on service performance mediated by organizational citizenship behavior Islamic perspective (OCBIP).
International Journal of Research in Business and Social Science, 10(1), 5–27.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muafi, M. (2021). Ta' awun Behavior, Work Stress, Worklife Balance in Islamic Perspective and Employee Performance: Investigation in Indonesia.

- Holistica Journal of Business and Public Administration*, 86-100.
- Myers, K., & Raymond, L. (2010). Elementary School Girls and Heteronormativity: The Girl Project. *Gender and Society Vol. 24*, 167-188.
- Pandey, D. (2020). Work Stress and Employee Performance: An Assessment Of Impact Of Work Stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5), 124-135.
- Pfeffer, J., & Veiga, J. (2009). First putting people for organizational success. *The Academy of Management Executive*, Vol. 13 No. 2.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2013). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Edisi ke-10*. Jakarta: PT Indeks.
- Sani, A., & V.M, E. (2019). Spirituality at Work and Organizational Commitment As Moderating Variables In Relationship Between Islamic Spirituality and OCBIP And Influence Toward Employee Performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 777-1799.
- Santrock, J. (2003). *Adolescence: perkembangan remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S. W. (1999). *Psikologi sosial: Individu dan teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sears, D. O., Freedman, L, J., & Peplau, L. A. (1994). *Psikologi Sosial jilid 2*. Alih Bahasa: Michael Adryanto. Jakarta: Erlangga.
- Septiana, N., & Khairani. (2020). Muda, Berani dan Tanpa Pamrih: Karakter Gritpada Perilaku Ta' awun Relawan Muda Muhammadiyah. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(10), 15-25.
- Shelly, & Narang, R. (2000). Effects of Gender and Stress on Altruism. *The International Journal of Indian Psychology*, 6 (2), 139-146.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Manajemen SumberDaya Manusia. Cetakan 1*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
- Wasitowati, & Sudarti, K. (2019). Peningkatan Service Performace Melalui Ta'awun, Religiosity, Dan Mood. *Fokus Ekonomi*, 133 –150.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Management*

Department Faculty Publications, 36.

