

# EFEKTIF

## Jurnal Bisnis dan Ekonomi

Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Minat Beli Ulang Pada Produk Semen Kupang

Marshal Godfried Lay

*Ownership Structure and Bank Performance: Case of Indonesia Stock Exchange*

Abdul Moin

Studi Kelayakan Bisnis Air Minum Dalam Kemasan PDAM Kabupaten Kulon Progo

Titop Dwiwinarno, AM.  
Kusnadi, dan Eni Andari

Pengaruh Service Recovery Terhadap Loyalitas Yang Dimediasi Kepuasan Pelanggan

Siti Nursyamsiah dan  
Oryza Dian Virgostin

Loyalitas Nasabah Terhadap Bank-Bank Syariah Di Yogyakarta

Mohamad Najmudin

Analisis Pengaruh Economic Value Added (EVA), Market Value Added (MVA) Dan Arus Kas Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Industri Konsumsi ...

Kartini

Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso

Erni U. Hasanah  
Puri Widowati

Pengaruh Intensitas *Dzikir* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Saptaningsih S.



# EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

ISSN : 2087 - 1872

Adalah kelanjutan dari Jurnal Ekonomi JANAWEKI dengan nomor ISSN : 1410- 8372 diadopsi mulai April 2010 dengan frekuensi penerbitan setahun 2 kali, yakni pada bulan: JUNI dan DESEMBER.

## **Pelindung**

Drs. Mohamad Najmudin, MM  
Dekan Fakultas Ekonomi

## **Penanggung Jawab**

Eni Andari, SE., M.Si  
Ketua PPE

## **Pimpinan Redaksi**

Dra. Kusmaryati D. Rahayu, Diplo.Hf

## **Dewan Redaksi**

Drs. Basri, MM  
Drs. Sunardi, Akt., M.Si  
Dra. Yuni Pratiwi, MM  
Henry Samawa, SE., M.Si  
Drs. I Ketut Mangku, M.Si  
Andreas R. Setiawan, B.Bus., M.Com

## **Sekretaris Redaksi**

Vahana, SSi

## **Alamat Redaksi**

Fakultas Ekonomi Universitas Jember  
Jl. Tentara Rakyat Mataram 35-57 Jember 66221  
Telp/fax (0274)552209 e-mail : efektif\_feb@ujember.com

# EFEKTIF

## Jurnal Bisnis dan Ekonomi

Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Minat Beli Ulang Pada Produk Semen Kupang

Marshal Godfried Lay

*Ownership Structure and Bank Performance: Case of Indonesia Stock Exchange*

Abdul Moin

Studi Kelayakan Bisnis Air Minum Dalam Kemasan PDAM Kabupaten Kulon Progo

Titop Dwiwinarno, AM.  
Kusnadi, dan Eni Andari

Pengaruh Service Recovery Terhadap Loyalitas Yang Dimediasi Kepuasan Pelanggan

Siti Nursyamsiah dan  
Oryza Dian Virgostin

Loyalitas Nasabah Terhadap Bank-Bank Syariah Di Yogyakarta

Mohamad Najmudin

Analisis Pengaruh Economic Value Added (EVA), Market Value Added (MVA) Dan Arus Kas Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Industri Konsumsi ...

Kartini

Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso

Erni U.Hasanah  
Puri Widowati

Pengaruh Intensitas *Dzikir* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Saptaningsih S.



## DAFTAR ISI

Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Minat Beli Ulang Pada Produk Semen Kupang <i>Marshal Godfried Lay</i> .....	95
<i>Ownership Structure and Bank Performance: Case of Indonesia Stock Exchange</i> <i>Abdul Moin</i> .....	113
Studi Kelayakan Bisnis Air Minum Dalam Kemasan PDAM Kabupaten Kulon Progo <i>Titop Dwiwinarno, AM. Kusnadi, dan Eni Andari</i> .....	124
Pengaruh <i>Service Recovery</i> Terhadap Loyalitas Yang Dimediasi Kepuasan Pelanggan <i>Siti Nursyamsiah dan Oryza Dian Virgostin</i> .....	136
Loyalitas Nasabah Terhadap Bank-Bank Syariah Di Yogyakarta <i>Mohamad Najmudin</i> .....	148
Analisis Pengaruh <i>Economic Value Added (EVA)</i> , <i>Market Value Added (MVA)</i> Dan Arus Kas Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Industri Konsumsi ... <i>Kartini</i> .....	158
Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso <i>Erni U.Hasanah dan Puri Widowati</i> .....	169
Pengaruh Intensitas <i>Dzikir</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi <i>Saptaningsih S.</i> .....	183

## PENGARUH INTENSITAS *DZIKIR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Saptaningsih Sumarmi

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta

### *Abstract*

*This study aims to analyze the effect of intensity of the dhikr to job stress and employees' performance at privat universities in the area of Bantul Yogyakarta. This study uses Partial Least Square regression technique.*

*Results show that there is a significant positive effect between the intensity of dhikr with employee performance, significant negative influence the intensity of dhikr to job stress, a significant negative effect between intensity of dhikr and job stress on employee performance.*

*Keywords: intensity of dhikr, job stress, employee performance*

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan asset yang terpenting dan tidak ternilai harganya bagi kemajuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah jika organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya dengan tepat. Disisi lain, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat, membawa berbagai perubahan dan tuntutan dalam kehidupan manusia. Perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk dapat lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaannya, untuk menjaga eksistensi dirinya sering mereka mengalami ketidakseimbangan yang pada akhirnya bertendensi menurunnya kinerja mereka. Kondisi tersebut sering dikatakan sebagai stress.

Stress sendiri merupakan hal yang sangat melekat dalam kehidupan manusia, yang pada satu sisi dapat menurunkan bahkan menghancurkan semangat kerja seseorang jika stress tidak dikelola dengan baik. Namun disisi lain, stress yang dikelola dengan baik juga diperlukan untuk memacu karyawan berusaha melakukan hal yang lebih baik dari sebelumnya ke arah prestasi yang lebih baik dalam pencapaian kinerjanya. Setiap jenis pekerjaan dalam suatu organisasi sebenarnya memiliki potensi menimbulkan kecemasan, konflik, stress pada pekerjaanya. Tingkat stress yang timbul tersebut, tergantung dari tuntutan spesifik pekerjaan serta kemampuan yang dimiliki oleh pekerja. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab tinggi, beban kerja yang berlebihan, tekanan bisa berpotensi menjadi penyebab stress.

Bagi seorang manajer, mengelola stress merupakan salah satu bagian dari tugasnya, dimana pengelolaan ini lebih bersifat pemahaman akan penyebab



stress, tindakan untuk mengurangi tingkat stress bagi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengidentifikasi hal tersebut, dibutuhkan komunikasi dua arah yang efektif antara manajer dan karyawan. Menurut Nimran (1999), ada beberapa alasan mengapa masalah stress dalam suatu organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan:

1. Masalah stress adalah masalah yang posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.
  2. Selain faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
  3. Pemahaman akan sumber-sumber stress yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
  4. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stress meskipun dalam taraf yang amat rendah.
  5. Kemajuan di segala bidang seperti sekarang, manusia semakin sibuk yang didukung peralatan kerja semakin modern dan efisien, namun di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar. Sebagai akibatnya, tingkat stress juga meningkat.
- Berbagai upaya untuk mengelola stress agar tidak menghambat kinerja karyawan dilakukan oleh manajer. Salah

satu caranya yaitu dengan mempersiapkan mental pegawai dalam mengelola setiap permasalahan yang menimpa pegawai, yaitu dengan lebih mendekatkan diri kepada Sang Pencipta atau yang sering diistilahkan sebagai pendekatan *spiritual capital*. Dalam Al-Quran surat Ar-Rad (13:28) Allah berfirman (yaitu) "orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah, ingatlah hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentram.

Darajad (1996) menyatakan bahwa agama merupakan penolong yang sangat ampuh untuk mengembalikan ketenangan dan keseimbangan jiwa yang sedang goncang, yaitu dengan cara melakukan pengalaman dzikir, dengan melakukan sholat, bacaan-bacaan do'a-do'a dan permohonan ampun kepada Allah SWT yang kesemuanya itu merupakan cara-cara pelega batin yang akan mengembalikan ketenangan dan ketentraman jiwa. Iman seseorang akan berkembang didalam hati jika ada keikhlasan dihati dalam melaksanakan dzikir kepada Allah SWT.

Melalui kegiatan dzikir yang dilakukan dengan sikap rendah hati dan suara yang lembut atau halus akan bisa membawa dampak relaksasi atau ketenangan bagi yang mengamalkan. Dzikir kepada Allah SWT akan memberikan perasaan tentram dan ridho dalam hati, sehingga orang yang melakukannya merasa aman, tentram, bahagia, dan memandang positif. Adanya ketenangan, ketentraman yang dirasakan karyawan akan membantunya dalam mengelola gejala stres yang dirasakan, yang pada akhirnya akan membantunya mengatasi ketidakseimbangan dalam pencapaian kinerja karyawan.

Penelitian yang terkait dengan dzikir pernah dilakukan oleh Fathonah (2009). Dalam penelitiannya Fathonah menyimpulkan bahwa terdapat hubungan



negatif antara Intensitas dzikir dengan depresi. Selanjutnya studi yang menghubungkan stres dengan kinerja juga pernah dilakukan oleh Kong (1999), Peter (2000), Iswanto (2000), dan Novitasari (2008). Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres dengan kinerja.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah variabel intensitas dzikir mempengaruhi stres kerja?
- b. Apakah variabel intensitas dzikir mempengaruhi kinerja karyawan?
- c. Apakah variabel intensitas dzikir dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Dzikir

Dzikir berarti ingat dan sebut. Ingat adalah gerak hati, sedangkan sebut adalah gerak lisan. Dzikir terdiri atas empat bagian yang saling terikat dan tidak terpisahkan, yaitu dzikir lisan (ucapan), dzikir hati (merasa kehadiran Allah SWT), dzikir 'aql (menangkap bahasa Allah SWT dibalik setiap gerak alam), dan dzikir amal (taqwa adalah patuh dan taat terhadap perintah Allah dan menjauhi segala larangan-Nya).

Intensitas adalah tingkat tinggi rendahnya usaha individu dalam melakukan sesuatu, jadi intensitas dzikir adalah tingkat tinggi rendahnya usaha individu dalam mengingat Allah SWT, baik secara lisan maupun gerakan raga atau do'a-do'a tertentu.

### 2. Stress

Menurut Robbins (1996), stress adalah suatu kondisi dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai kepentingan yang tidak pasti.

Sedangkan gejala stress menurut Cooper dan Straw (1995) dapat berupa tanda-tanda berikut:

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel salah paham, tidak berdaya, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan minat terhadap orang lain.
- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cemas yang berlebihan, menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

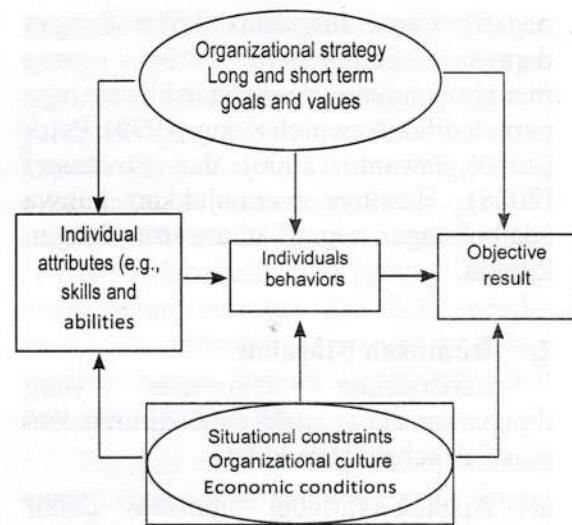
### 3. Kinerja

Prawiro Sentono (1999), mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam nrangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



Kinerja karyawan menurut Simamora (1993), adalah tingkat hasil kerja karyawan, dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Noe et.al (2003) dalam Tjahjono (2009), model manajemen kinerja dalam organisasi digambarkan dalam gambar 1.

Berdasarkan gambar 1 proses kinerja memiliki beberapa aspek, yaitu pertama aspek atribut individu. Pada dasarnya atribut yang melekat pada individu seperti keahlian, kemampuan dan lain sebagainya adalah sumberdaya yang masih mentah dari sebuah kinerja. Sumberdaya itu harus ditransformasikan ke dalam wujud nyata melalui perilaku mereka. Aspek kedua adalah strategi organisasi. Hubungan antara pengelolaan kinerja strategi dan tujuan organisasi seringkali diabaikan. Semua bagian dalam organisasi baik di tingkat divisi, departemen, kelompok kerja maupun individual haruslah mampu menyesuaikan antara segala aktivitas mereka dengan strategi dan tujuan organisasi. Keterkaitan ini bisa dibuat dengan menentukan perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan strategi perusahaan. Aspek ketiga adalah hambatan keadaan situasional (*situational constraint*), contohnya adalah budaya organisasi yang negatif. Seringkali budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi jika para karyawan tidak lagi mempunyai keyakinan bahwa perilaku positif mereka selama ini tidak dihargai oleh perusahaan dengan kenaikan gaji, promosi jabatan dan lain-lain. Hambatan kondisi lain misalnya kondisi ekonomi.



**Gambar 1**  
Model Manajemen Kinerja dalam Organisasi

#### 4. Hasil Penelitian Sebelumnya

Fathonah (2009), melakukan studi tentang adanya hubungan signifikan antara intensitas dzikir terhadap gejala depresi yang dialami oleh Ibu-ibu Bhayangkari Brimob Gondowulung. Khadijah (2008) meneliti tentang motivasi beribadah terhadap gejala psikosomatik (depresi) dan hasilnya terbukti signifikan.

Kong(1999), Peter(2000), melakukan studi tentang stress pekerjaan dan masalah lainnya dan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Iswanto (2002) juga meneliti tentang hubungan stress kerja, kepribadian dan kinerja manajer bank dengan hasil terdapat hubungan.

Dari beberapa uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa dzikir adalah salah satu aktivitas ibadah untuk meraih simpati Allah SWT dengan dzikir cahaya petunjuk Allah SWT akan selalu menyertai kehidupan. semua aktivitas yang dilakukan dalam rangka mendapatkan keridhaan Allah, termasuk didalamnya bertobat, bertafakur (memikirkan kebesaran Allah SWT), mencari ilmu dan mencari rizki dengan niat hanya kepada



Allah semata. Dzikir adalah menyebut asma-Nya atau kalimat-kalimatnya-Nya seperti *tahlil*, *tasbih*, *tahmid*, dan *takbir* yang mengandung cinta dan ridho-Nya, dan dimanifestasikan dalam perilaku dan tindakan keseharian yang sesuai dengan ketentuan-Nya.

Sedangkan stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana seseorang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, yang pada akhirnya bisa mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dengan peningkatan intensitas dzikir akan membantu dalam mengurangi ketegangan stres. Selain hal tersebut diatas, tingkat stress yang tinggi akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang dan akan bertendensi mempengaruhi kinerja seseorang.

Bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan serta tinjauan pustaka, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Intensitas dzikir berpengaruh negatif terhadap stres kerja.
- H2 : Intensitas dzikir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Intensitas dzikir dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODA PENELITIAN

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap yayasan dari 6 perguruan tinggi swasta (PTS) yang berada di

wilayah Bantul, dan dari masing-masing PTS diambil 10 sampel sehingga sampel keseluruhan adalah 60 pegawai.

### 2. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Intensitas Dzikir (X)

Intensitas dzikir merupakan variabel bebas (X) yaitu besarnya perhatian, penghayatan, frekuensi aktivitas dzikir yang dilakukan oleh pegawai. Skala pengukuran variabel menggunakan instrumen (kuesioner) yang dirancang secara berstruktur berdasarkan skala Likert 1-5.

#### b. Stress Kerja (Z)

Stres kerja merupakan variabel intervening (Z) yaitu suatu kondisi dimana seseorang mengalami suatu ketegangan karena adanya kondisi pekerjaan yang mempengaruhi dirinya. Skala pengukuran variabel menggunakan instrumen (kuesioner) yang dirancang secara berstruktur berdasarkan skala Likert 1-5.

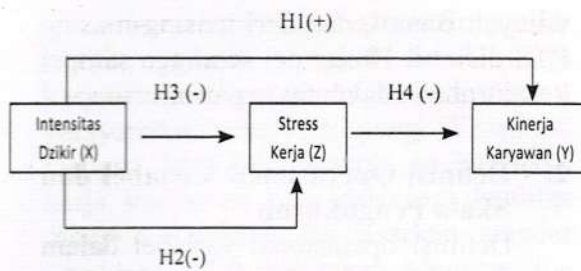
#### c. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Skala pengukuran variabel menggunakan instrumen (kuesioner) yang dirancang secara berstruktur berdasarkan skala Likert 1 - 5.

### 3. Model Penelitian dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan diuji dengan menggunakan model *Partial-least-square (PLS)*. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan model pada Gambar 2.





**Gambar 2**  
Model Penelitian

Berdasarkan model diatas, variabel intensitas dzikir berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai, melalui variabel antara (*intervening variable*). Dengan demikian intensitas dzikir terlebih dahulu membentuk stress kerja, selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Pengambilan keputusan terhadap hipotesis, parameter yang dilihat adalah nilai t-statistic ( $>1.96$ ), bahwa hipotesis terdukung pada tingkat keyakinan 95 persen atau pada alpha 5 persen, dan dilihat hubungan antar konstruk yang diukur (*inner model*) apakah berhubungan positif atau negatif.

#### 4. Studi Pilot (*Pilot Study*)

Studi pilot dilakukan untuk menangkap fenomena yang akan diteliti dan digunakan untuk menguji kelayakan instrumen kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian lebih lanjut (Nugroho,

2008). Pada pengujian awal diperoleh 19 kuesioner yang dapat digunakan untuk analisis. Hasil pengujian awal menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan tidak dapat digunakan (*loading d*" 0.70), dan setelah indikator yang tidak valid dikeluarkan dan diuji kembali hasil menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006). Model mempunyai validitas yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk akan lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, 1997). *Rule of thumb*-nya adalah jika nilai AVE dan *Communality* diatas 0,5.

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of thumbs* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al. 2008). Hasil uji validitas dan reliabilitas ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Reliabilitas

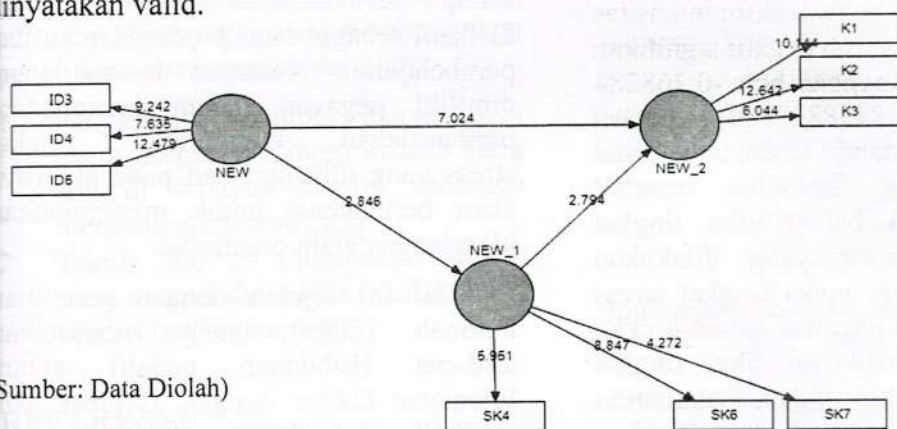
Construct	Composite reliability	AVE	Cronbach alpha	Communality
Intensitas Dzikir	0,851600	0,658125	0,746823	0,606218
Stress Kerja	0,942901	0,640537	0,910195	0,668925
Kinerja Pegawai	0,841787	0,640537	0,752655	0,797122

Sumber: Data Diolah



Dari hasil analisa data dengan alat bantu software PLS diperoleh hasil nilai *AVE* dan *communality* untuk intensitas dzikir 0,658125, stress 0,640537, kinerja 0,846284. Nilai tersebut lebih besar dari *rule of thumbs* 0.5 sehingga item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

*alpha* dan *composite reliability* masing-masing variabel diatas *rule of thumbs* 0,7 sehingga item dari variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel. Adapun hasil pengujian model struktural dalam penelitian ini tersaji dalam Gambar 3.



(Sumber: Data Diolah)

Gambar 3 Hasil Uji Model Struktural

Sedangkan hasil uji reliabilitas, ditemukan nilai *Cronbach Alpha* intensitas dzikir 0,76823, kinerja 0,752655, stress 0,910195. Nilai *composite reliability* untuk intensitas dzikir 0,851600, kinerja 0,841787, stres 0,942901. Dari hasil tersebut diperoleh hasil nilai *cronbach*

Berdasarkan uji model struktural terlihat bahwa stress kerja memediasi penuh pengaruh intensitas dzikir terhadap kinerja pegawai. Untuk menilai signifikansi model dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada output Smart PLS di Table 2.

Tabel 2 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
Int. Dzikr -> Stres kerja	-0.368284	-0.362249	0.129410	0.129410	2.845882
Int. Dzikr -> Kinerja	0.570060	0.568806	0.055924	0.055924	10.193463
Stres kerja -> kinerja	-0.202691	-0.206725	0.072538	0.072538	2.794265

Sumber: Data Diolah



Berdasarkan nilai beta koefisien dan nilai t-statistik di atas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. **Hipotesis 1** menyatakan bahwa faktor intensitas dzikir mempengaruhi stress kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa faktor intensitas dzikir berpengaruh negatif signifikan dengan nilai koefisien beta  $-0,368284$  dan *t-value*  $2,845882$ . Hal ini berarti hipotesis pertama terdukung. Nilai negatif yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa jika tingkat intensitas dzikir yang dilakukan pegawai tinggi maka tingkat stress yang dialami pegawai tersebut akan rendah. Sebaliknya jika tingkat intensitas dzikir rendah, maka stress yang dialami pegawai akan tinggi.
- b. **Hipotesis 2** menyatakan bahwa faktor intensitas dzikir mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa faktor intensitas dzikir berpengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien beta  $0,570060$  dan *t-value*  $10,193463$ . Hal ini berarti hipotesis kedua terdukung.
- c. **Hipotesis 3** menyatakan bahwa faktor stress kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa faktor stress kerja berpengaruh negatif signifikan dengan nilai koefisien beta  $-0,202691$  dan *t-value*  $2,794265$ . Hal ini berarti hipotesis ketiga terdukung. Nilai negatif yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa jika tingkat stress yang dialami pegawai tinggi maka kinerja pegawai tersebut akan rendah. Sebaliknya jika tingkat stress yang dialami pegawai rendah, maka kinerja pegawai tersebut akan tinggi.

Berdasarkan hasil analisa diatas, semua hipotesis yang ada terbukti. Hal tersebut bisa dipahami, karena dengan dzikir yang tinggi intensitasnya akan menjadikan pegawai merasa lebih tenang, lebih aman karena merasa selalu dekat dan di bawah lindungan Allah sehingga setiap permasalahan yang dihadapi disikapi sebagai bentuk pengalaman dan pembelajaran. Kesiapan mental yang dimiliki pegawai dalam menghadapi permasalahan mengurangi tingkat stress yang dihadapi dan pada akhirnya akan bertendensi untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fatonah (2009), yang menyatakan terdapat Hubungan negatif antara Intensitas Dzikir dengan Depresi, dan studi Khadijah (2008) yang menyatakan terdapat Hubungan yang signifikan antara Motivasi Beribadah dengan Pencegahan Gejala Stres. Hubungan negatif antara stres dengan kinerja juga mendukung studi yang dilakukan Kong (1999), Peter (2000), Iswanto (2000), dan Novitasari (2008).

## SIMPULAN DAN KETEBATASAN

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka simpulan studi ini adalah:

1. Intensitas dzikir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Simpulan ini menunjukkan bahwa dengan melakukan peningkatan intensitas dzikir maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Intensitas dzikir berpengaruh negatif terhadap stress. Simpulan ini menunjukkan bahwa dengan melakukan intensitas dzikir, maka tingkat stress yang dialami pegawai akan berkurang.



3. Stress berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Simpulan ini menunjukkan bahwa jika tingkat stress pegawai rendah, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Setelah semua proses riset dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan untuk bahan revisi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Pengambilan sampel hanya pada enam perguruan tinggi swasta yang ada di wilayah Bantul sehingga mengurangi generalisasi.
2. Teknik survey merupakan teknik yang mengandung bias penilaian diri sendiri (*self-reporting*).

## REFERENSI

- Chin, W.W. 1995. Partial Least Square is to LISREL as principal component analysis is to common factor analysis. *Technology Studies*, 2: 315-319
- Cooper Cry & Straw Alison, 1995. *Stress Manajemen Yang Sukses*. Jakarta, Kesain Blanc. Edisi Terjemahan
- Darajad, Z. 1996. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta : Bulan Bintang
- Fathonah 2008. Hubungan Intensitas Dzikir dengan Depresi Pada Ibu Bhayangkari di Brimob Gondowulung Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
- Finn, Peter. 2000. Summary of Citing Internet Sites. *On the Job Stress In Policing Reducing It, Preventing It (Online)* (<http://www.ncjrs.org/pdffiles1/jr000242.dpdf>).
- Hair, J.F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. and Tatham, R.L. 2008. *Multivariate data analysis*, 6<sup>th</sup> ed., NJ, Pearson Prentice Hall.
- Iswanto, Yun. 2002. Summary of Citing Internet Sites. Analisa Hubungan Antara Stres Kerja, kepribadian, dan Kinerja Manajer Bank (online). (<http://202.159.18.43/Js1/111/yun.htm>)
- Jogiyanto, Abdillah. Willy. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS untuk Penelitian Empiris. BPFE. Yogyakarta.
- Khadijah, Siti. 2008. Hubungan Motivasi Beribadah dengan Pencegahan Gangguan Psikosomatik. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Kong, Dolores. 1999. Summary of Citing Internet Sites. Job Stre Linked to heart Disease, Other Health Problems, Studies Say (Online) (<http://jsonline.com/alive/family/aug99/sci-stress-artBoss>)
- Nimran, Umar, 1999, Perilaku Organisasi. Surabaya, Citra Media
- Novitasari, 2008. Pengaruh Stress Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi di PT. H.M. Sampurna. Sumber dari Internet: [www.damandiri online](http://www.damandiri online)



- Nugroho, Adhi Mahendra, 2008. Kesuksesan Katalog Elektronik Perpustakaan Akademik dengan Sistem dan Kualitas Informasi sebagai Variabel Kendali. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 11, No. 2, Mei 2008
- Prawiro, Sentono (1999), Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta
- Robbin, Stephen P. (1996) *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan, Prentice Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P., (2001) *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Prentice Hall.
- Simamora, Hery, (1993) *Penilaian Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Cetakan Kedelapan, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Tjahjono, Kurnianto Heru, 2009. *Metode Penelitian Bisnis 1.0*. Cetakan Pertama Visi Solusi Madani. Yogyakarta.
- Tjahjono, Kurnianto Heru, 2009. *Metode Penelitian Bisnis 2.0*. Cetakan Pertama Visi Solusi Madani. Yogyakarta.
- Tjahjono, Kurnianto Heru, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1.0*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Visi Solusi Madani
- Tjahjono, Kurnianto Heru, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia 2.0*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Visi Solusi Madani



## PEDOMAN PENULISAN NASKAH

### FORMAT

1. Naskah adalah karya asli penulis yang belum pernah dipublikasikan di media cetak lain
2. Naskah diketik rapi pada satu sisi kertas ukuran kwarto, spasi ganda, kecuali untuk kutipan langsung di indent (ditulis 1 spasi). Jenis huruf times new roman ukuran 12.
3. Naskah sesuai dengan subyek dan metodologi penelitian, panjang 15-25 halaman, (tidak termasuk daftar pustaka dan lampiran). Margin atas, bawah, kiri dan kanan adalah 1 inchi.
4. Naskah dikirim disertai dengan CD yang berisi hasil tulisan. Diketik dalam program Microsoft Word.
5. Sistematika pembahasan terdiri dari bagian-bagian :
  - a. Halaman cover : judul tulisan, nama penulis, gelar dan jabatan, nama institusi
  - b. Abstrak
  - c. Batang tubuh :
    - I. Pendahuluan (latar belakang dan masalah)
    - II. Tinjauan Teori
    - III. Metoda Penelitian
    - IV. Hasil Dan Pembahasan
    - V. Simpulan, Keterbatasan Penelitian, Saran
6. Penulisan Sub Judul menggunakan angka romawi (I, II, III, IV), sedangkan Sub Judul berikutnya dengan angka Arab.

### ABSTRAK

1. Ringkasan yang padat mengenai isi naskah, yakni berisi : ikhtisar pertanyaan penelitian, metode dan pentingnya temuan atas naskah. Panjang abstrak sekitar 150-300 kata.
2. Naskah ber bahasa Indonesia, abstrak berbahasa inggris, sedangkan naskah berbahasa inggris, abstrak berbahasa Indonesia. Abstrak ditulis dengan menggunakan italic.
3. Abstrak harus memuat sedikitnya empat keyword (kata kunci)

### KUTIPAN

1. Dalam teks, karya ditulis dengan cara : nama keluarga penulis, tahun dalam tanda kurung. Contoh : (Hutabarat, 2010), dua penulis (Hutabarat dan Wijoyo, 2009), lebih dari dua penulis (Hutabarat et.al., 2009). Lebih dari dua sumber bersamaan (Sumarna, 2008; Rahajeng, 2005), dua tulisan lebih oleh satu penulis (Kartika, 2005; 2009)
2. Pencantuman halaman dari sumber tulisan (Hutabarat, 2009: 567)



## REFERENSI

Ditulis hanya bagi karya yang diacu dan mencantumkan halaman karya yang diacu.

Contoh :

Parhizgar, K. D, 2000. Globalization of Multicultural Management. Journal of Transnational Management Development Vol.4 No. 3/4, 199, pp. 1-23.

Lembaga Penelitian Smeru. 2007. Pasar Tradisional di Era Global. Newsletter No 22 April-Juni dari <http://www.smeru.or.id>.

Cummings, T.G. and Worley, C.G. 2005. Organization Development and Change. South Western, part of Thomson, and Thomson., eight Edition.



ISSN 2087-1872



9 772087 187233