

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU
KEAGAMAAN KARYAWAN DI PT SEMARANG
AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA
SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam (S. Sos. I)
Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI)



Oleh:

**IDA SETYANINGSIH
NIM. 111 111 111 074**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2016

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Walisongo

di Semarang

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara/i :

Nama : Ida Setyaningsih

NIM : 111111074

Fak/Jur : Fakultas Dakwah dan Komunikasi / BPI

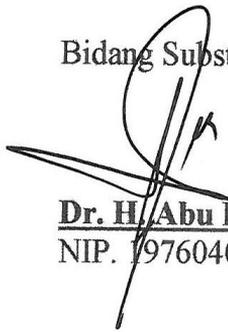
Judul : **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturig Indonesia**

Dengan ini saya setuju dan mohon untuk segera diujikan. Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Semarang, 19 Juni 2016

Bidang Substansi Materi



Dr. H. Abu Rokhmad, M.ag
NIP. 19760407 200112 1003

Pembimbing
Bidang Metodologi & Tata Tulis



Hj. Widayat Mintarsih, M.pd
NIP. 19690901 200501 2001

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KEAGAMAAN KARYAWAN DI PT SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA

Disusun oleh:

IDA SETYANINGSIH

111 111 074

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 30 Mei 2016 dan dinyatakan telah lulus memenuhi
syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)

Susunan Dewan Penguji

Ketua / Penguji I



Dr. H. Najahan Musyafak, M.A.
NIP. 19701020 199503 1001

Sekretaris / Penguji II



Dr. H. Abu Rokhmad, M.ag
NIP. 19760407 200112 1003

Penguji III



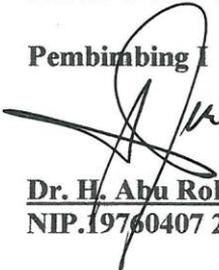
Dr. Ali Murtadho, M.pd
NIP. 19690818 199503 1001

Penguji IV



Andia Umriana, M.Pd
NIP. 19790427 200801 2012

Pembimbing I



Dr. H. Abu Rokhmad, M.ag
NIP. 19760407 200112 1003

Pembimbing II



Hj. Widayat Mintarsih, M.pd
NIP. 19690901 200501 2001



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan di daftar pustaka

Semarang, 21 Desember 2015



Ida Setyaningsih
111111074

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya kepada peneliti sehingga karya ilmiah yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia* dapat terselesaikan walaupun setelah melalui beberapa hambatan dan rintangan. Shalawat dan salam semoga terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantar umatnya dari zaman kebodohan sampai pada zaman terangnya kebenaran dan ilmu pengetahuan.

Teriring rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu peneliti selama proses penulisan skripsi ini. Untuk itu, di dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Yang terhormat, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang Bapak Dr H. Awaludin Pimay, Lc., M.Ag beserta jajarannya yang telah memberikan restu kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
2. Ibu Dra. Maryatul kibtiyah, M.Pd dan Ibu Anila Umriana, M.Pd selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan BPI yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.

3. Bapak Safrodin M.Ag selaku wali studi.
4. Bapak Dr. H. Abu Rokhmad M.Ag selaku pembimbing bidang substansi materi, yang sangat teliti dan sabar dalam membimbing, menuntun, dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi
5. Ibu Hj. Widayat Mintarsih S.Pd, M.Pd selaku pembimbing bidang metodologi dan tata tulis, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo, yang telah membimbing, mengarahkan, mengkritik dan memberikan ilmunya kepada peneliti selama dalam masa perkuliahan.
7. Staf karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang
8. Supervisor Honda PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Seluruh karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang telah membantu dalam penelitian ini.
10. Bapak dan Ibu tercinta. Terimakasih atas perjuangan dan doa.
11. Kakak tercinta terimakasih atas dukungannya
12. Teman-Teman BPI angkatan 2011 UIN Walisongo Semarang.

Kepada mereka semua tidak ada sesuatu yang dapat peneliti berikan sebagai imbalan, kecuali do'a "Semoga Allah membalas kebaikannya dengan balasan yang berlipat ganda".

Skripsi yang sederhana ini terlahir dari usaha yang maksimal dari kemampuan terbatas pada diri peneliti. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan, baik dari segi isi maupun tulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca yang budiman. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT, hanya kepada-Nya kita bersandar, berharap, dan memohon taufik dan hidayah.

Semarang, 21 Desember 2015

Peneliti

Ida Setyaningsih

PERSEMBAHAN

Karya skripsi ini saya persembahkan buat:

- Bapak dan Ibu yang telah membesarkan dengan kasih sayang, memberikan bimbingan dan nasehat yang tidak pernah henti, dan selalu mendoakan kesuksesan saya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan kasih sayang dan ridho-Nya pada beliau berdua.

MOTTO

لَا يَسْأَلُ الْإِنْسَانُ مِنْ دُعَاءِ الْخَيْرِ وَإِنْ مَسَّهُ الشَّرُّ فَيَؤُسُ فَيَنْوُطُ

Manusia tidak jemu memohon kebaikan, dan jika mereka ditimpa malapetaka dia menjadi putus asa lagi putus harapan (QS. fusilat:49)

ABSTRAK

Judul : *Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*
Peneliti : Ida Setyaningsih
NIM : 111111074

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris tentang pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dan melihat seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Di perusahaan yang karyawannya adalah mayoritas muslim maka menjadi perhatian yang menarik, dengan begitu banyaknya karyawan, hasil produksinya banyak dan bervariasi yang salah satunya adalah bagian produksi jenis mobil Honda di area cek arus listrik tentu sudah menjadi beban kerja yang tidak ringan lagi, karena hasilnya harus sempurna dan target harus terpenuhi. Jika tidak terbiasa dengan sistem kerja di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, maka seorang karyawan akan mengalami stres kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan pada karyawan area checker mobil Honda yang berjumlah 60 karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik *one shot*. teknik *one shot* merupakan angket disebar dan diukur hanya sekali saja. Peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan padatnya pekerjaan dan perbedaan *shift* yang mengkhawatirkan mengganggu proses produksi para karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket untuk memperoleh data variabel X yaitu Stres Kerja dan variabel Y yaitu Perilaku Keagamaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Berdasarkan pada nilai $F_{reg} = 14,772 > F_t = 5\%$ sebesar 4,01 dan 1% sebesar 7,09. hasil determinasi diperoleh nilai $R = 0,451$ maka nilai stres kerja sebesar 4,51% sedangkan $R^2 = 0,203$ sehingga nilai pengaruhnya sebesar 20,3%.

Hasil di atas mengindikasikan bahwa 79,7% adalah milik variabel lain yaitu: perkembangan karir, hubungan interpersonal, struktur organisasi, beban kerja berlebihan, intrinsik job, tanggung jawab, kondisi dan situasi pekerjaan. Hasil pengujian variabel yang ditunjukkan oleh nilai *p value* 0,00 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap perilaku keagamaan karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing

Indonesia dan menunjukkan semakin tinggi stres kerja maka perilaku keagamaan rendah, jika stres kerja rendah maka perilaku keagamaan tinggi

Kata kunci: stres kerja dan perilaku keagamaan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN		
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan manfaat Penelitian	7
1.4. Tinjauan Pustaka	8
1.5. Sistematika Penulisan Skripsi	11

BAB II KERANGKA TEORETIK

2.1. Stres Kerja	14
2.1.1. Definisi Stres Kerja.	14
2.1.2. Jenis-Jenis Stres	16
2.1.3. Faktor-Faktor Stres Kerja	17
2.1.4. Dimensi Stres Kerja	20
2.1.5. Manajemen Stres Kerja dalam Perspektif Islam	21
2.2. Perilaku Keagamaan	26
2.2.1. Definisi Perilaku Keagamaan	28
2.2.2. Dimensi Perilaku Keagamaan	23
2.2.3. Faktor-Faktor Perilaku Keagamaan	29
2.3. Hubungan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan	32
2.4. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	35
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.3. Sumber dan Jenis Data	37
3.4. Populasi dan Sampel	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39

3.6. Validitas dan Reliabilitas	41
3.7. Teknik Analisis Data	45

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Gambaran umum PT Semarang Autocomp Manufacturing	
Indonesia	47
4.2. Visi dan Misi PT Semarang Autocomp Manufacturing	
Indonesian	48
4.3. Letak geografis PT Semarang Autocomp Manufacturing	
Indonesia	48
4.4. Komposisi tenaga kerja PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia	53
4.5. Perilaku keagamaan karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia	56

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi data Penelitian	59
5.2. Analisis Data Hasil Penelitian	60
5.3. Pembahasan Hasil Penelitian	66
5.4. Keterbatasan Penelitian	70

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan	72
-----------------	----

6.2. Saran	72
------------	-------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel1	<i>Blue print</i> instrument stres kerja
Tabel2	Instrumen stres kerja
Tabel3	<i>Blue print</i> instrument perilaku keagamaan
Tabel4	Instrumen perilaku keagamaan
Tabel 5	Validitas instrument stres kerja
Tabel6	Validitas instrument perilaku keagamaan
Tabel 7	Hasil reliabilitas instrument stres kerja dan perilaku keagamaan
Tabel 9	Deskripsi data penelitian
Tabel 10	Uji normalitas pengaruh stres kerja dan perilaku keagamaan
Tabel11	Uji homogenitas stres kerja dan perilaku keagamaan
Tabel12	Hasil regresi
Tabel13	Hasil determinasi

DAFTAR GAMBAR

- Gambar I** Denah PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia
- Gambar II** Komposisi Tenaga kerja PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia
- Gambar III** Hasil uji normalitas data
- Gambar IV** Grafik normalitas data
- Gambar IV** Grafik homogenitas data

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Skala uji coba stres kerja dan perilaku keagamaan
- Lampiran 2** Skala sesudah uji coba stres kerja dan perilaku keagamaan
- Lampiran 3** Daftar nama responden
- Lampiran 4** Data hasil perhitungan SPSS
- Lampiran 5** Surat penunjukan pembimbing
- Lampiran 6** Surat permohonan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap karyawan pernah mengalami stres kerja meskipun banyak yang mengabaikannya. Awal dari stres muncul dari rasa gelisah dan rasa cemas pada diri. Seorang karyawan yang mengalami stres, banyak yang tidak menyadari bahwa keadaan stres bisa semakin parah. Pada dasarnya stres merupakan suatu perasaan yang sulit digambarkan, stres timbul karena ada masalah yang harus dihadapi oleh seorang karyawan. Stres yang berkepanjangan memang mengganggu jalannya aktivitas seorang karyawan (Anoraga, 2009: 91). Banyak karyawan yang mengalami stres kerja dikarenakan beban terlalu banyak dan beban kerja terlalu sedikit, atasan yang sering marah-marah, batas waktu, lingkungan kerja, konflik peran, rekan kerja yang tidak menyenangkan (Hariandja, 2007: 305).

Stres seorang karyawan akan berbeda antara satu dengan karyawan yang lainnya. Stres yang dialami karyawan bisa ringan

dan berat semua itu disebabkan kemampuan karyawan dalam menghadapi stres kerja itu berbeda-beda. Masalah yang menyangkut karyawan sering menimbulkan berbagai masalah dibidang pekerjaan, apalagi jika pribadi karyawan tidak kokoh sehingga mudah pesimis atau mudah terpengaruh. Selain itu lingkungan masyarakat juga dapat menyebabkan stres (Anoraga, 2009: 91).

Begitu banyak *stresor* yang menyebabkan stres kerja sehingga dapat merugikan diri seorang karyawan maupun perusahaan. Dalam diri karyawan dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, kecemasan yang tinggi dan lain sebagainya. Konsekuensi yang dialami tidak hanya berhubungan aktifitas kerja saja namun dapat meluas ke aktifitas lain diluar pekerjaan (Waluyo, 2013: 94).

Stres kerja menurut Minto Waluyo (2013: 92) dapat diartikan sebagai sumber atau *stresor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, psikologis dan perilaku. Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersiapkan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat

menimbulkan tekanan. Oleh sebab itu, setiap individu akan memberikan reaksi stres yang berbeda terhadap *stressor* yang sama karena dipengaruhi oleh berbagai perbedaan yang dimiliki oleh masing-masing individu, baik dari aspek biologis, mental, spiritual, maupun sosial (Hasan, 2008: 76).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Regus ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu. Penyebab utama dari stres adalah: pekerjaan (73%), manajemen (39%), dan keuangan pribadi (36%).
<https://republikbjm.wordpress.com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stres-memunc>

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat menjadi pertimbangan untuk mengetahui beban kerja yang dimiliki 60 karyawan yang memiliki perilaku keagamaan yang rendah, seperti halnya tidak melakukan puasa ramadhan, tidak saling tolong menolong, salat lima waktu masih bolong-bolong. Perilaku keagamaan merupakan perilaku yang menyangkut kehidupan

batin manusia oleh karena itu membutuhkan kesadaran dalam diri seseorang.

Perilaku keagamaan merupakan perilaku yang ada dalam diri seseorang yang dapat mendorong untuk bertingkah laku sesuai kadar ketaatannya kepada agama. Perilaku keagamaan sangat kompleks antara pengetahuan agama, perasaan agama, serta tindak keagamaan dalam diri seseorang (Jalaluddin, 1996: 185). Bentuk perilaku keagamaan sangatlah ditentukan oleh bagaimana jalannya kepercayaan kepada Tuhan itu diperolehnya. Kemudian faktor psikis juga berpengaruh pada kualitas iman dan kuantitas perilaku keagamaan. Secara timbal balik antara iman dan perilaku keagamaan secara fungsional akan mampu memenuhi kebutuhan, keinginan dan kehendak bahkan juga mampu memberikan jawaban dan jalan keluar terhadap adanya kesulitan emosional yang dialami oleh manusia (Anshori, 1999: 28).

Salah satu dari sekian yang menarik dari industri maupun stres kerja karyawan adalah mengenai perilaku keagamaan seorang karyawan. Karena agama merupakan suatu sistem nilai atau sistem kepercayaan yang dianut oleh seorang individu atau

sekelompok masyarakat (Asy'ari, 1989: 72). Sebagai perusahaan yang mayoritas muslim tentu tidak mudah dalam melakukan tugas pokok dan tujuan: dibutuhkan, kemampuan karyawan, kekuatan mental dan spiritual yang matang agar mampu menyelesaikan masalah di dalam perusahaan, sehingga dapat meminimalisir timbulnya stres kerja pada individu seorang karyawan.

Menurut Waluyo (2013: 92) bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Kaitannya dengan permasalahan stres kerja, maka perilaku keagamaan karyawan ini sangat penting untuk meminimalisir stres kerja seorang karyawan. Seperti halnya dengan firman Allah surah Al- Ma'arij ayat 19-23 bahwa "*Sungguh, manusia diciptakan bersifat suka mengeluh, apabila dia ditimpa kesusahan dia berkeluh kesah, dan apabila mendapat kebaikan (harta) dia jadi kikir, kecuali orang-orang yang melaksanakan salat*" (Kementerian Agama RI, 2016: 569). Setiap keadaan yang menyebabkan reaksi psikis, fisik dan perilaku mau tidak mau harus mampu beradaptasi dengan

lingkungan, namun tidak semua orang mampu beradaptasi di lingkungannya dengan menerapkan ajaran-ajaran agama Islam.

Ketika seseorang mengalami stres kerja tentu mereka mencari jalan keluar baik berperilaku positif maupun negatif. Sehingga dakwah dalam perusahaan tidak hanya berada diatas mimbar lalu berceramah namun dakwah disini lebih kepada ahklak. Menurut Amin (2008:8) dakwah juga bisa diartikan sebagai proses, dakwah tidak hanya merupakan usaha penyampaian saja, tetapi merupakan usaha untuk mengubah *way of life, way of thinking, way of feeling* manusia sebagai sasaran dakwah ke arah kualitas kehidupan yang lebih baik. Menurut Aminuddin (1985: 7) Dakwah adalah kegiatan untuk mengajak dan menyeru manusia kepada Islam, agar manusia memperoleh jalan hidup yang baik, diridhoi oleh Allah sehingga hidup dan kehidupannya selama berada di dunia dan akhirat kelak, karena hakikat dari pada kehidupan dunia adalah penghantar untuk kehidupan akhirat yang abadi. Dakwah merupakan suatu upaya untuk merubah suatu keadaan menjadi keadaan lain yang lebih baik menurut tolok ukur ajaran Islam sehingga seseorang atau

masyarakat mengamalkan Islam sebagai ajaran dan pandangan hidup. Pengkondisian dalam kaitan perubahan tersebut, berarti upaya menumbuhkan kesadaran dan kekuatan pada diri objek dakwah. agar perubahan dapat menumbuhkan kesadaran dan kekuatan pada diri objek, maka dakwah juga harus mempunyai makna bagi pemecahan masalah kehidupan dan pemenuhan kebutuhannya

Hiruk pikuknya dunia pekerjaan harusnya tak melupakan mereka kepada Sang Khalik. Kendati demikian mereka berburu rezeki dari Subuh hingga tengah malam, mereka tetap harus ingat kepada Sang Maha Pemberi Rezeki. Sesibuk apa pun memburu dunia, mereka tetap harus membekali diri untuk nasib mereka di akhirat kelak. Inilah alasannya mengapa dakwah di kalangan karyawan dan dunia perkantoran menjadi penting. Jangan sampai para karyawan hanya menghabiskan umurnya untuk berburu dunia dan melupakan akhirat. Bahkan, menurutnya, para karyawan di perkantoran sangat dahaga akan siraman ruhani dari majelis. Minimal, para karyawan ini harus diisi spiritualnya dengan mengingat masalah-masalah keagamaan. Sehingga,

motivasi bekerja tetap terjaga dan beban kerja yang berlebihan yang berdampak pada stres kerja mampu menyeimbangkan dengan baik sehingga ibadah tetap terpelihara dengan baik. Jika karyawan yang punya aktivitas seperti ini tidak mendapatkan pencerahan ruhani, mereka rentan untuk terjerumus pada hal-hal negatif. Para karyawan kebanyakan adalah anak-anak muda di usia produktif namun persoalannya para karyawan yang usia produktif kekurangan waktu untuk mengkaji Islam.

Di perusahaan yang karyawannya adalah mayoritas muslim maka menjadi perhatian yang menarik. Dengan begitu banyaknya karyawan, hasil produksinya banyak dan bervariasi yang salah satunya adalah bagian produksi jenis mobil Honda di area checker atau bisa disebut cek arus listrik tentu sudah menjadi beban kerja yang tidak ringan lagi karena hasilnya harus sempurna dan target harus terpenuhi. Disini karyawan pun harus pergantian *shift* baik kerja di *shift* pagi atau *shift* malam, harus mampu kerja melebihi 8 jam kerja, dengan beban yang berat dan sistem kontrak. Jika tidak terbiasa dengan sistem kerja di PT

Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, maka seorang karyawan akan mengalami stres kerja yang berdampak menjadi daya ingat rendah, konsentrasi menurun, selalu gelisah memikirkan pekerjaan.

Hal ini yang melatarbelakangi penulis untuk mengetahui stres kerja karyawan, dengan banyaknya karyawan yang sering keluar masuk dari PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dibandingkan perusahaan yang lainnya. Untuk meneliti permasalahan tersebut. Dengan judul pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah proposal penelitian ini adalah adakah pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah menguji secara empirik pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1.3.2.1 Manfaat Teoritik

Manfaat teoritik yang dapat di peroleh dari penelitian adalah dapat menambah khazanah keilmuan bimbingan penyuluhan Islam di fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah memberikan informasi yang akurat tentang pengaruh stres kerja terhadap

perilaku keagamaan karyawan, untuk selanjutnya dapat mengetahui seberapa besar stres kerja mempengaruhi perilaku keagamaan karyawan.

1.4 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka dalam hal ini dimaksudkan untuk dua kepentingan: pertama, untuk menunjukkan bahwa tema ini belum ada yang meneliti. Kedua, untuk membangun landasan teori. Penelitian tentang stres kerja dan perilaku keagamaan telah banyak diteliti misalnya:

Pertama, penelitian yang dilakukan Maskuroh (2009) dengan judul “*Pengaruh Bimbingan Rohani Islam Terhadap Penurunan Tingkat Stres Pada Penderita Diabetes Mellitus di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan*” sedangkan yang menjadi titik fokus penelitian ini adalah pengaruh bimbingan konseling Islam terhadap penurunan tingkat stres pada penderita diabetes. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bimbingan rohani Islam berpengaruh

terhadap penurunan tingkat stres pada penderita diabetes mellitus. Pada kelompok eksternal memiliki hasil yang lebih rendah jika dibandingkan dengan kelompok control ($51.157 < 70.039$). Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Siswo Ari Wibowo (2013) dengan judul “ *Upaya Penyembuhan Stres Melalui Pendekatan Dzikir Dan Mujahadah di Pondok Pesantren Darussalam Jepara*” fokus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan dzikir dan mujahadah di pondok pesantren Darussalam Jepara sebagai upaya penyembuhan stres dilihat dari perspektif bimbingan konseling Islam. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan dzikir dan mujahadah dilakukan secara *jalli* dan *khafi* dan telah mampu menyembuhkan stres.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zaidun (2010) yang berjudul “ *Pengaruh Mengikuti Shalat Berjamaah Terhadap Perilaku Keagamaan Santri di Pondok Pesantren Roudlotus Sa’idiyah Sukorejo Gunung Pati Semarang*” jenis

penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan yang menjadi titik fokus peneliti adalah Pengaruh Mengikuti Shalat Berjama'ah Terhadap Perilaku Keagamaan Santri Pondok Pesantren Roudlotus Sa'idiyah Sukorejo Gunungpati Semarang. Metode yang diterapkan adalah dengan menggunakan metode survey, angket dan wawancara. Peneliti ini menghasilkan kesimpulan bahwa, berdasarkan dari hasil angket yang diperoleh, ternyata perilaku keagamaan santri Pondok Pesantren Roudlotus Sa'idiyah Sukorejo Gunungpati Semarang termasuk dalam kategori baik, terlihat dari jumlah nilai 35 dari nilai max 39. Hal ini menunjukkan bahwa 41,1% mempunyai perilaku keagamaan yang baik.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyono (2006) yang berjudul "*Pengaruh Kegiatan Jam'iyah Al-Istiqomah Terhadap Perilaku Keagamaan Anggotanya di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang*". Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan fokus penelitiannya adalah bagaimana kegiatan Jam'iyah Al-Istiqomah, bagaimana perilaku dan bagaimana pengaruh kegiatan Jam'iyah Al-Istiqomah terhadap perilaku

keagamaan. Metode yang digunakan adalah observasi, metode kuesioner, angket, dokumentasi, metode wawancara. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: bahwa rata-rata aktivitas Jam'iyah Al-Astiqomah Ngaliyan Semarang tergolong "baik" yaitu sebesar 49,52. Karena setelah di cocokkan pada table criteria (kualitas), rata-rata sebesar 49,52 terletak pada interval 46-58. Dan perilaku keagamaan anggota Jam'iyah Al-Istiqomah juga tergolong baik dari hasil uji rata-rata kualitas variabel sebesar 64,70 terletak pada interval 59,1-69,5. Dan ada pengaruh positif antara aktivitas dan perilaku keagamaan secara signifikan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Muamaroh (2007) dengan judul "*Pengaruh Intensitas Mengikuti Bimbingan Penyuluhan Islam Terhadap Peningkatan Perilaku Keagamaan Narapidana Kasus Pencurian Di LP Klas II A Kendal*" jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, sedangkan fokus penelitian ini adalah pengaruh intensitas mengikuti bimbingan penyuluhan Islam terhadap peningkatan perilaku keagamaan narapidana kasus pencurian di LP klas IIA wanita.

Metode yang digunakan adalah metode observasi dan wawancara. Hasil penelitian menemukan dalam pelaksanaan bimbingan penyuluhan Islam adalah sebuah rangkaian kegiatan yang memberikan bimbingan agama untuk membantu memecahkan masalah para narapidana dan sebagai fungsi preventif, kuratif, dan developmental. Adapun pengaruhnya adalah positif, karena dengan tingkat keaktifan mengikuti kegiatan bimbingan penyuluhan Islam dapat meningkatkan keimanan.

Beberapa penelitian di atas, terdapat perbedaan pada penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori bahwa selain stress yang dikarenakan faktor sakit tetapi ada faktor lain yang menyebabkan stres yaitu pekerjaan. Waluyo (2013: 92) Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Penjelasan Dadang Hawari (2011: 116) bahwa pencegahan stres agar tidak jatuh pada *distres* yakni dengan agama karena manusia adalah makhluk berke-Tuhan-an. Menurut Jalaludin (1996: 211) perilaku keagamaan merupakan suatu

keadaan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama.

Teori-teori di atas dijadikan dasar oleh peneliti untuk dikaji dan diujikan di lapangan. Penelitian ini dilakukan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan Di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pembahasan dan pengertian tentang skripsi ini, maka penulisan skripsi ini di susun dengan rangkaian bab per bab yang menjadi kesatuan yang terpisahkan dari masing – masing bab yang dibagi menjadi sub bab. bab I Pendahuluan, yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Merupakan kerangka teoritik pada bab ini di bagi menjadi empat sub bab. Sub bab pertama menjelaskan tentang, definisi stres kerja, jenis-jenis stres kerja, faktor-faktor stres kerja, dimensi stres kerja manajemen stress kerja dalam perspektif islam.

Sub bab kedua menjelaskan definisi perilaku keagamaan, dimensi perilaku keagamaan, faktor-faktor perilaku keagamaan. Sub bab ketiga menjelaskan hubungan stress kerja terhadap perilaku keagamaan serta sub bab keempat hipotesis penelitian

Bab III Berisi metode penelitian yang mencakup tentang jenis penelitian dan metode penelitian, definisi operasional, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, teknik analisis data.

Bab IV Berisi tentang gambaran umum PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, visi dan misi PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, letak geografis PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, komposisi tenaga kerja PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, perilaku keagamaan karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

Bab V Hasil penelitian dan pembahasan, deskripsi penelitian, analisis data hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian, keterbatasan penelitian. Bab VI Penutup dalam penutup akan dibahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah diteliti penulis, saran/kritik yang akan disampaikan dan salam penutup.

BAB II

KERANGKA DASAR PEMIKIRAN TEORITIK

2.1 Stres Kerja

2.1.1. Definisi Stres Kerja

Sebelum membahas mengenai stres kerja penulis akan kemukakan terlebih dahulu mengenai stres. Di dalam kamus besar psikologi (1) stres atau tekanan makna umumnya kekuatan atau daya apapun yang ketika diaplikasikan pada sebuah sistem menyebabkan sebuah modifikasi terhadap bentuknya, biasanya dengan konotasi modifikasi merupakan sebuah distorsi. Istilah ini digunakan terkait daya dan tekanan fisik, psikologis, dan sosial (2) kondisi tegangan psikologis yang dihasilkan oleh jenis-jenis daya atau tekanan yang diuraikan dengan makna “stres” merupakan “efek” hasil dari tekanan lain makna ini yang di maksud adalah *stresor* (Robert & Emily, 2010: 938)

Ada banyak definisi mengungkapkan tentang stres salah satunya menurut Coper dalam Waluyo (2013:

91) stres merupakan suatu tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyektif. Definisi lain menurut Brown dan Campbell dalam Waluyo (2013: 91) Stres adalah sesuatu yang bersifat eksternal lalu ditimpakan kepada seseorang dan melahirkan beberapa gangguan fisik maupun psikis. Definisi lain juga menyebutkan (Selye) stres merupakan interaksi dan adaptasi diri yang dilakukan tubuh karena faktor tekanan hidup (Kusari, 2012: 21).

Han selye defined stress as " the non specific response of the body to any demand made upon it. that means good things (for example, a job promotion) to which we must adapt (termed eustress) and bad things (for example, the death of a loved one) to which we must adapt (termed distress): both are experienced the same physiologically (Greenberg, 2006:4)

Schuler regard stress as a dynamic condition in which and individual is confronted with an opportunity, constraint, or demand, the resolution of which perceived to have uncertainty but which will lead (upon resolution) to important outcomes (Han Selye, 1983:164)

Dari beberapa definisi diatas menyebutkan pengertian stres sehingga penulis dapat menyimpulkan

bahwa stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun psikis terhadap perubahan lingkungannya.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2009: 108). Sedangkan menurut Waluyo (2013: 92) Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang di persiapkan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan tekanan. Dalam Bachroni dan Asnawi (1999: 29) Stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif ataukah negatif

Dari beberapa uraian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sumber dari ketidaksesuaian antara

individu dengan lingkungannya dimana adanya tuntutan melebihi kemampuannya baik secara fisik, psikis dan perilaku.

2.1.2. Jenis-jenis stres

Menurut Taylor dalam Muzdalifah (2008: 175) bahwa stres dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu: *eustres*, *distres* dan *neutral*.

Menurut Quick dan Kuick dalam Waluyo (2013: 92). Jenis-jenis stres terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Eustres, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- 2) Distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu

dan juga organisasi seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit.

2.1.3. Faktor-faktor Stres Kerja

Faktor utama yang pada dasarnya menjadi pertimbangan penilaian menurut Cooper dan Marshall yang menyebabkan stres kerja sebagai berikut intrinsik job, peran organisasi, perkembangan karir, hubungan kerja, struktur organisasi dan suasana (Selye, 1983: 166). Namun, menurut Soewondo dalam Waluyo (2013: 93) menemukan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas 4 hal utama yakni

1) Kondisi dan situasi pekerjaan

Lingkungan kerja, seperti dekorasi ruangan, juga faktor-faktor fisik suara bising, asap, hawa panas, dan sebagainya, dapat menimbulkan stres pada diri pekerja.

2) Pekerjaannya

Kerja berlebihan dan menganggap suatu pekerjaan sebagai sesuatu yang sulit, juga menjadi faktor pemicu stres. Buruknya kualitas pekerjaan yang memicu pada stres kerja. Pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itulah saja dan dirasakan kurang menarik. Jika, tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, biasanya seseorang akan mengalami stres.

3) *Job requirement* seperti status pekerjaan dan karier yang tidak jelas

Konflik dan ketidakjelasan fungsi dalam mengemban tugas tidak jelas fungsi kerja seseorang akan terjadi manakala deskripsi kerjanya tidak menentu dan target yang harus direalisasikan tidak pasti.

Bobot tanggung jawab, menduduki jabatan yang membawahi anak buah secara berlebihan, dapat menimbulkan stres. Oleh karena itu, kondisi stres

terkait dengan tanggung jawab dan beban kerja yang berlebih.

4) Hubungan interpersonal

Ini merupakan salah satu bentuk tekanan yang berkenaan dengan bagaimana seseorang menjalin hubungan kerja dengan rekan-rekannya yang rentan terkena stres kerja karena faktor-faktor persaingan diantara karyawan (Ishaq Husaini Kuhsari, 2012: 86).

Menurut wijono (2009) menemukan bahwa faktor stres kerja dari individu dibagi menjadi 4 yaitu:

1) Usia

Usia berhubungan dengan toleransi seseorang terhadap *stressor* yang paling mengganggu. Pada usia dewasa biasanya lebih mampu mengontrol stres dibandingkan dengan usia anak-anak dan usia lanjut. Dengan kata lain orang dewasa biasanya lebih mempunyai toleransi terhadap stres yang lebih baik.

Menurut WHO, klasifikasi umur menurut tingkat kedewasaan adalah sebagai berikut:

1. 0 – 14 tahun = bayi dan anak-anak
2. 15 – 49 tahun = orang muda dan dewasa
3. \geq 50 tahun = orang tua

Pekerja dengan usia lebih tua akan semakin mapu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda darinya dan semakin dapat menunjukkan intelektual dan psikologisnya (Wijono, 2010: 27)

2) Lama Kerja

Menurut standar yang ada, rata-rata jam kerja adalah 8 jam per hari. Sehingga penambahan jam kerja diluar standar dapat meningkatkan usaha adaptasi pekerja, yang kemudian dapat meningkatkan ekskresi katokholamin

yaitu hormon adrenalin. Kerja lembur yang terlalu sering, apalagi tanpa kontrol jumlah jam kerja yang berlebihan ternyata tidak hanya mengurangi kuantitas dan kualitas hasil kerja, juga seringkali meningkatkan kuantitas absen dengan alasan sakit (Munandar, 2001: 19).

3) Masa Kerja

Masa kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin menurun kemampuan fisiknya. Kemampuan fisik akan berangsur-angsur menurun akibat kelelahan dari pekerjaan. Dari keseluruhan keluhan yang dirasakan tenaga kerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun paling banyak mengalami keluhan. Kemudian keluhan tersebut berkurang pada tenaga kerja setelah bekerja selama 1-5 tahun. Namun, keluhan akan meningkat pada tenaga kerja setelah bekerja pada masa kerja lebih dari 5 tahun (Tarwaka, 2004: 75).

4) Pendidikan

Siman (2012) mengartikan pendidikan sebagai setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu, atau lebih tepat membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Pendidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal yang diperoleh di sekolah. Menurut Green (1980), tingkat pendidikan merupakan faktor predisposisi seseorang berperilaku, sehingga latar belakang pendidikan merupakan faktor yang mendasar untuk memotivasi terhadap perilaku atau memberikan referensi pribadi dalam pengalaman belajar seseorang. Seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi diasumsikan akan semakin bijak dalam mengambil keputusan.

2.1.4. Dimensi Stres Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari yang semakin kompleks, tentu manusia akan mengalami “stres” apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik diluar maupun di dalam dirinya. Menurut Waluyo (2013: 95) stres kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: Psikologis meliputi: kebingungan, mudah tersinggung, dendam sensitif. Fisiologis meliputi: meningkatnya denyut jantung, gangguan pencernaan, sakit kepala. Perilaku meliputi: menunda-nunda pekerjaan, penyalahgunaan obat-obata dan keluar dari pekerjaan.

Dimensi stres kerja menurut Dr. Kusuma dan Cox (2010: 349). dibagi menjadi tiga yaitu; psikologis seperti: kecemasan, kemarahan, depresi, kebosanan, gangguan kognitif. Sedangkan fisiologis seperti: meningkatnya kadar gula, tubuh panas dingin, denyut jantung meningkat, sakit kepala. dan perilaku seperti: emosi yang tiba-tiba keluar, makan yang berlebihan, tidak

bisa tidur, absensi meningkat, sabotase dari pekerjaan. Penelitian ini merujuk pada dimensi stres kerja dari sisi psikologis, dengan alasan sesuai kondisi di lapangan Indikator stres kerja secara psikologis yaitu: kecemasan, gangguan kognitif, kemarahan, kebosanan dan depresi.

2.1.5. Manajemen Stres dalam Perspektif Islam

Menurut Hasan (2008: 84-97) stres merupakan penyakit terbesar dalam abad modern. Ajaran Islam mengajarkan banyak cara untuk mengatasi konflik psikologis dalam mengatasi stres. Ayat Al-Qur'an yang membahas konsep stres yaitu surah Al-Insyirah 1-8 :

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۖ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ۚ
 الَّذِي أَنقَضَ ظَهْرَكَ ۖ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ۚ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا
 ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ
 رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝

“Bukankah Kami telah melapangkan dadamu (Muhammad)?, dan kamipun telah menurunkan bebanmu darimu, yang memberatkan punggungmu, dan Kami tinggikan sebutan (nama)mu bagimu, maka

sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap” (Kementerian Agama RI, 2016:596)

Surat Al-Qur’an yang memberikan cara bagaimana manajemen waktu yaitu surah Al-Ashr: 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa, sungguh manusia berada dalam kerugian, kecuali orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kesabaran” (Kementerian Agama RI, 2016:601)

Teori penilaian kognitif tentang stres menyatakan bahwa stres timbul sebagai reaksi subjektif setelah seseorang melakukan perbandingan implikasi negatif dari kejadian yang menegangkan dengan kemampuan atau sumber daya yang memadai untuk mengatasi kejadian tersebut. Dalam Al-Qur’an surah Al-Baqarah: 286 dinyatakan:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا
 تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا
 وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا
 وَأَرْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ



“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya, dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkalah kami, ampunilah kami, dan rahmatullah kami, Engkaulah pelindung kami maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir” (Kementrian Agama RI, 2016:49)

Dari keseluruhan surat diatas menunjukkan bagaimana Islam mengajarkan umatnya dalam menghadapi stres. Menurut (Hasan, 2008: 98) secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam

menghadapi stres, yaitu: hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku, dan dukungan sosial.

1) Hubungan dengan Allah

Stres timbul karena seseorang merasa tidak mampu atau tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengatasi masalahnya, dengan memasrahkan diri Allah akan membantu umatnya dengan tidak disangka-sangka. Stres dapat terjadi karena perubahan tertentu dalam hidup misalnya kehilangan pekerjaan. Dalam Islam segala harta benda merupakan milik Allah. Seperti halnya Surah Al-Baqarah, 155-156 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ
وَالْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾ الَّذِينَ إِذَا
أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿١٥٦﴾

“ Dan kami pasti menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikan kabar gembira kepada orang-orang yang sabar. (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka

berkata (sesungguhnya kami milik Allah dan kepada-Nyalah kami kembali)” (Kementerian Agama RI, 2016: 24)

a) Mendirikan shalat

Salat sebagai alat untuk menyelesaikan masalah dalam Al-Qur’an surah Al-Baqarah:

45-46

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى
 الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُم مُّلتَقُوا رَبَّهُمْ وَأَنَّهُمْ
 إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿٤٦﴾

“Dan mohon pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. dan (salat) itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk, (yaitu) mereka yang yakin bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya” (Kementerian Agama RI, 2016: 7).

Salat mencerminkan sikap alami umat Islam terhadap kehidupan. Melalui shalat seseorang mengasah keselarasan antara tubuh dan jiwa dengan melakukan komunikasi langsung dengan yang Maha Esa yang merupakan

pengalaman spiritual yang agung (Hasan, 2008: 89).

b) Membaca Al-Qur'an

Bagi umat Islam, Al-Qur'an merupakan petunjuk yang dapat memberikan jalan keluar dari masalah yang dihadapinya (Hasan, 2008: 91). Dengan membaca Al-Qur'an hati seseorang akan lebih tenang seperti Al-Quran surah Yunus: 57

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ

لِّمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ

“Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepada-Mu pelajaran dari Tuhan-Mu dan penyembah penyakit-penyakit yang ada dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman” (Kementerian Agama RI, 2016: 215)

c) Membaca do'a

Islam juga mengajarkan umatnya untuk berdoa meminta pertolongan langsung dari Allah. Doa merupakan alat komunikasi dengan Allah yang dapat memberikan dukungan dalam

menghadapi konflik. Doa dapat memberikan ketenangan jiwa. Stres merupakan hasil kurangnya ketenangan internal karena konflik dalam diri manusia yang mendorong gangguan eksternal pada perilaku (Hasan, 2008: 92).

2) Pengaturan perilaku

Islam mengajarkan umatnya bekerja keras untuk memperoleh sesuatu yang bermanfaat. Stres juga dapat terjadi karena adanya keinginan untuk mengontrol hasil yang berlebihan. Dalam hal ini, Islam mengajarkan bahwa manusia wajib berusaha, namun Allah yang menentukan. Selain pengaturan perilaku, cara berfikir positif sebagai aplikasi untuk mengatasi stres (Hasan, 2008: 95).

3) Dukungan sosial

Yang menjadi pusat perhatian dalam menghadapi stres adalah perilaku interaksi sosial. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam memandang penting

cara berfikir positif dan pengaturan hubungan sosial (Hasan, 2008: 97).

2.2 Perilaku Keagamaan

2.2.1 Definisi Perilaku Keagamaan

Perilaku atau tingkah laku dalam kamus ilmu jiwa dan pendidikan, tingkah laku mempunyai ciri-ciri a) menggunakan akal dan fikiran b) mempergunakan bahasa c) terdapat unsur kemauan dan kerja d) mengandung unsur-unsur moril dan rohaniah lainnya (Mursal, 1997: 121). Menurut Aziz (1999: 27-28) tingkah laku merupakan pernyataan atau ekspresi kehidupan kejiwaan yang dapat diukur, dihitung dan dipelajari melalui alat dan metode ilmiah yang objektif dan tingkah laku dipandang sebagai fungsi interaksi antara manusia dengan lingkungannya.

Dari beberapa definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa perilaku merupakan suatu reaksi individu untuk bertindak, berbuat, berperilaku sesuai dengan lingkungannya.

Perilaku keagamaan adalah tingkah laku yang didasarkan atas kesadaran tentang adanya Tuhan, misalnya aktivitas keagamaan (Mursa, 1980: 121). Sedangkan, menurut Thouless (1992: 20) perilaku keagamaan terpusat sekitar kepercayaan terhadap adanya dewa-dewa sesembahan atau Tuhan. Menurut Jalaludin (1996: 211) perilaku keagamaan merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Menurut Anshori (1999: 48) perilaku keagamaan berkisar dari perbuatan ibadah, amal shaleh dan ahlak baik secara vertikal terhadap Tuhan dan secara horizontal sesama makhluk. Definisi lain diungkapkan oleh Vorgote, bahwa dia berpendapat perilaku keagamaan merupakan perilaku yang tau dan mau secara pribadi menerima dan menyetujui gambaran-gambaran yang diwariskan kepadanya oleh masyarakat dan dijadikan miliknya sendiri, keyakinannya yang

pribadi, kepercayaannya dan batiniyahnya yang diwujudkan dalam perilaku sehari-hari (Dister, 1989: 10).

Dari beberapa uraian mengenai perilaku keagamaan maka dapat disimpulkan bahwa perilaku keagamaan adalah perilaku individu yang dijiwai dengan norma-norma agama Islam baik secara vertikal maupun horizontal dan diwujudkan dalam perilaku sehari-hari.

2.2.2 Dimensi Perilaku Keagamaan

Islam menyuruh umatnya untuk beragama secara menyeluruh. Setiap muslim, baik dalam berpikir, bersikap maupun bertindak diperintahkan untuk berislam. Dalam melakukan aktivitas apapun, seorang muslim diperintahkan untuk melakukannya dalam rangka beribadah kepada Allah. Menurut Jamaludin dan Suroso (1995: 80) ada beberapa dimensi yang meliputi perilaku keagamaan.

1) Dimensi peribadatan / syariah

Di dalam agama Islam, seberapa tingkat kepatuhan muslim dalam mengerjakan kegiatan ritual

sebagaimana disuruh dan dianjurkan oleh agamanya. Dimensi peribadatan menyangkut pelaksanaan shalat, puasa, zakat, haji, membaca Al-Qur'an, doa, dzikir, ibadah kurban dan sebagainya.

2) Dimensi pengamalan atau akhlak

Seberapa tingkat seorang muslim berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana individu bersosialisasi dengan lingkungannya. Dalam dimensi ini meliputi suka menolong, bekerjasama, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanat, jujur memaafkan, mematuhi norma-norma Islam, tidak mencuri, tidak minum yang memabukkan, berderma, menyejahterakan dan Menumbuh kembangkan orang lain.

Jadi perilaku keagamaan yang penulis maksud adalah tingkah laku seorang individu yang berhubungan erat dengan norma-norma ajaran agama Islam. Dengan demikian perilaku keagamaan dalam ajaran agama Islam adalah pelaksanaan dari seluruh

ajaran agama Islam baik secara vertikal maupun horizontal yang didasarkan pada syariat agama Islam dan dilaksanakan pada kehidupan sehari-hari.

2.2.3 Faktor-Faktor Perilaku Keagamaan

Perilaku keagamaan tak luput adanya faktor yang mempengaruhi (Jalaludin, 1996: 213-218) yaitu:

1) Faktor internal

Perkembangan jiwa keagamaan dan perilaku keagamaan selain di tentukan oleh faktor eksternal juga ditentukan oleh faktor internal seseorang. Tetapi secara garis besar faktor yang ikut berpengaruh pada perilaku keagamaan antara lain adalah:

a) Hereditas

Jiwa keagamaan dan perilaku keagamaan memang bukan secara langsung sebagai faktor bawaan yang diwariskan secara turun-temurun, melainkan terbentuk dari berbagai unsur kejiwaan lainnya yang mencakup, kognitif, afektif dan konatif. Perbuatan yang buruk dan tercela jika

dilakukan, menurut Sigmund Freud akan menimbulkan rasa bersalah dalam diri pelakunya. Dan perasaan seperti ini barangkali yang ikut mempengaruhi jiwa dan perilaku keagamaan seseorang sebagai unsur hereditas.

b) Tingkat usia

Usia seseorang yang menginjak usia berpikir kritis lebih kritis pula dalam memahami agama. Saat mereka menginjak kematangan seksual, maka berpengaruh kepada perilaku keagamaan mereka. Tingkat perkembangan usia dan kondisi yang dialami para remaja menimbulkan konflik kejiwaan yang cenderung mempengaruhi perilaku keagamaan seseorang.

c) Kepribadian

Kepribadian menurut pandangan psikologi terdiri dari dua unsur, yaitu unsur hereditas dan pengaruh lingkungan. Kepribadian sering disebut sebagai identitas (jati diri)

seseorang yang sedikit banyaknya mempunyai perbedaan dengan individu lainnya. Dan perbedaan ini diperkirakan berpengaruh pada perilaku keagamaan

d) Kejiwaan

Kondisi kejiwaan ini terkait dengan kepribadian sebagai faktor intern. Gangguan kejiwaan ditimbulkan oleh konflik yang tertekan di alam ketidaksadaran manusia. Pendekatan-pendekatan psikologi kepribadian ini menginformasikan bagaimana hubungan kepribadian dengan kondisi kejiwaan manusia. Hubungan ini selanjutnya mengungkapkan bahwa ada suatu kondisi kejiwaan yang cenderung bersifat permanen pada diri manusia yang terkadang bersifat menyimpang yang akan berpengaruh pada perilaku keagamaan.

2) Faktor eksternal

Manusia sering disebut dengan homo religious (mahluk beragama). Faktor eksternal yang dinilai berpengaruh dalam perilaku keagamaan seseorang (Jalaludin, 1996: 213). Perilaku keagamaan dapat dilihat dari lingkungan dimana seseorang itu hidup. Lingkungan dibagi menjadi tiga yaitu:

a) Lingkungan keluarga

Keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia. Bagi anak keluarga merupakan lingkungan sosial pertama yang dikenalnya. Dengan demikian kehidupan keluarga menjadi fase sosialisasi awal bagi pembentukan perilaku keagamaan. Keluarga dinilai sebagai faktor yang paling dominan dalam meletakkan dasar perilaku keagamaan.

b) Lingkungan institusional

Lingkungan institusional yang ikut mempengaruhi perilaku keagamaan seperti halnya

di dalam tempat bekerja. Melalui lingkungan kerja yang didalamnya terdapat sikap keagamaan, pergaulan antar sesama pegawai di nilai berperan dalam menanamkan kebiasaan yang baik. Ini merupakan awal dari pembentukan perilaku keagamaan seseorang.

c) Lingkungan masyarakat

Meskipun tampaknya longgar namun kehidupan bermasyarakat dibatasi oleh berbagai norma dan nilai yang di dukung warganya. Karena itu setiap warga berusaha untuk menyesuaikan sikap dan perilaku dengan norma dan nilai-nilai yang ada.

2.3 Hubungan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan

Perkembangan ilmu pengetahuan menghantarkan manusia pada masyarakat industri. Dalam peradaban modern menuntut manusia agar mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerja

maupun tempat tinggal sehingga mereka dapat hidup damai dan tentram. Namun, kenyataannya tidak demikian, karyawan industri belum mampu untuk menyeimbangkan dan memadukan perkembangan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai keagamaan, sehingga dapat menimbulkan konflik batin dalam diri seseorang. Konflik batin yang muncul akan mengakibatkan stres kerja.

Karyawan pabrik mempunyai tingkat rutinitas yang berbeda dengan karyawan yang lainnya. Perubahan rutinitas itu terjadi pada berbagai aspek yang saling berhubungan salah satunya aspek perilaku keagamaan. Aspek tersebut seperti perilaku keagamaan. Perbedaan itu dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang ada di dalam pabrik. Kondisi karyawan pabrik tingkat kesibukan yang tinggi, beban kerja berlebih, kondisi dan situasi pekerjaan hal itu dapat dilihat dengan beroperasinya pabrik 24 jam.

Tingkat kesibukan yang tinggi dan beban kerja berlebih berpengaruh pada perilaku keagamaan karyawan. Kesibukan dihasilkan dari lingkungan pabrik yang mempunyai jam kerja panjang, sehingga berpengaruh pada aktifitas karyawan.

Lingkungan akan membentuk sikap karyawan, begitu pula pada karyawan pabrik yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekitar. Lingkungan pabrik yang sibuk dan ketat mempunyai ruang yang sempit untuk dapat melakukan aktifitas lain. Rutinitas yang telah menjadi aturan memaksa masyarakat untuk patuh, hal itu mempersulit untuk melakukan hal lain, bahkan ibadah *ghairmagdhoh*.

Dalam aspek keagamaan, karyawan pabrik diberikan waktu yang singkat untuk melakukan kewajiban itu oleh pihak pabrik. Misalnya, masyarakat yang bekerja pada pukul 08.00-16.00 diberikan waktu istirahat pada pukul 12.00 dan selesai pukul 13.00. Waktu itu harus cukup untuk makan siang, shalat dan istirahat. Setiap hari melakukan aktifitas tersebut sehingga waktu yang dimiliki sangat sempit. Ada yang hilang dari segi spiritual, asalnya dekat dengan Tuhan tetapi menjadi jauh. Ritual keagamaan menjadi sulit untuk dilaksanakan, karena rutinitas yang sibuk. Ketika libur bekerja, tentu masyarakat membutuhkan hiburan untuk menyegarkan kembali pikiran. Di waktu libur itu dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya, namun

di digunakan untuk pergi ke tempat lain, seperti mall, bioskop dan lain-lain. Tidak hanya pada diri sendiri, keluarga pun memiliki keagamaan yang kurang. Lingkungan pun seolah mendukung pada perubahan tersebut.

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang dapat menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Waluyo, 2013: 92). Tingkat stres (tinggi, sedang, rendah) pada masing-masing orang itu berbeda. Hal ini dikarenakan oleh tinggi rendahnya kematangan emosional dan spiritual seseorang (Amin dan Al-Fandi, 2007: 4). Semakin tinggi Stres kerja seseorang maka semakin rendah kematangan emosional dan spiritual seseorang. Hal ini dikarenakan seseorang yang mengalami stres kerja belum mampu mengontrol dan kematangan emosionalnya rendah. Begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka perilaku keagamaannya tinggi. Hal ini dikarenakan seseorang yang mengalami stres kerja mampu mengontrol dan kematangan emosionalnya tinggi.

Menurut Dadang Hawari stres kerja yang tinggi mempunyai pengaruh yang buruk terhadap kesehatan fisik maupun psikis, terkait hal itu Dadang Hawari mengatakan bahwa jika seseorang mengalami stres kerja maka tubuh seseorang akan menunjukkan gejala-gejala seperti halnya cemas, sedih, mudah tersinggung (Hawari, 1996: 54). Upaya penanganan dan pencegahan stres kerja juga mengalami perkembangan yang cukup pesat baik mulai dari pelatihan-pelatihan, kursus ketrampilan, olahraga, manajemen waktu.

Menurut Edward (1990: 256) tingkat stres yang dialami individu mengalami tingkat stres yang berbeda bisa rendah, sedang, tinggi. Stres yang dialami individu pada umumnya akan mengalami kesedihan emosional, kebimbangan, putus asa dan berperilaku agama negatif. Menurut Sarafino stres kerja dapat mengubah perilaku individu terhadap orang lain. Individu dapat berperilaku menjadi positif maupun negatif. Seperti halnya dengan bencana alam dapat membuat individu berperilaku kooperatif, dalam situasi lain, individu dapat mengembangkan perilaku negatif seperti halnya bermusuhan. Stres kerja yang

diikuti dengan rasa marah menyebabkan perilaku keagamaan negatif cenderung meningkat sehingga dapat menimbulkan perilaku yang agresif (Sarafino, 1994: 178)

Menurut Jalaludin (1996: 211) perilaku keagamaan merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Seseorang karyawan yang mengalami stres kerja dan kematangan emosional dan spiritual rendah maka, stres kerja akan semakin meningkat. Seseorang yang mengalami stres kerja dan kematangan emosional dan spiritual tinggi maka, stres kerja akan menurun. sehingga uraian diatas berpengaruh secara teoritis antara stres kerja dan perilaku keagamaan.

2.4 Hipotesis

Menurut Supardi (2005: 69), hipotesis merupakan suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Sehingga hipotesis ini berfungsi sebagai panduan dalam pengujian serta penyesuaian dengan fakta yang ada serta

memberikan batasan atau memperkecil jangkauan penelitian dan kerja penelitian. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka perilaku keagamaan semakin rendah, begitu pula sebaliknya jika stres kerja rendah maka perilaku keagamaannya tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Darmawan, 2013: 37). Dari angka nantinya akan diolah menjadi analisis data.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Untuk lebih detailnya penulis merumuskan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) Stres kerja (variabel independent (x))
- 2) Perilaku keagamaan (variabel dependent (Y))

3.1.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Darmawan, 2013: 127).

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Menjelaskan mengenai definisi variabel yang dirumuskan karakteristik-karakteristik variabel yang telah diamati (Azhar, 2009: 74). Dengan begitu definisi operasional itu lebih spesifik, dengan menggunakan indikator variabel. Dengan adanya operasional variabel ini untuk menghindari berbagai penafsiran dari judul penelitian.

3.2.2 Stres Kerja

Berdasarkan definisi yang sudah dijelaskan oleh penulis mengenai stres kerja yaitu sumber dari ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungannya,

dimana ada tuntutan melebihi kemampuannya baik secara fisik, psikis dan perilaku.

Dalam kajian ini indikator stres kerja menurut Dr. Kusuma dan Cox dibagi menjadi tiga yaitu; psikologis, fisiologis dan perilaku. Penulis mengambil indikator stres kerja dari sisi psikologis, dengan alasan sesuai kondisi di lapangan indikator stres kerja secara psikologis yaitu: kecemasan, gangguan kognitif, kemarahan, kebosanan dan depresi (Kusuma, 2010: 349).

3.2.3 Perilaku Keagamaan

Perilaku keagamaan yaitu perilaku individu yang dijiwai dengan norma-norma agama Islam, baik secara vertikal maupun horizontal dan diwujudkan dalam perilaku sehari-hari. Dalam kajian ini indikator perilaku keagamaan menurut Jamaludin dan Suroso (1995: 80) yaitu:

- 1) Dimensi peribadatan atau syariah: menjalankan shalat, menjalankan puasa, membaca Al-Quran, zikir

- 2) Dimensi pengamalan atau ahklak: menolong, kejujuran, memaafkan, berderma.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kuantitatif yang membutuhkan jenis dan sumber data. Data dapat dimaknai dengan sebagai setiap informasi mengenai segala sesuatu mengenai objek yang diteliti (Idrus,2009: 82). Sedangkan sumber data adalah subjek dari mana data-data dapat di peroleh (Arikunto, 2002:107). Sumber data dilakukan oleh peneliti yaitu dengan pengambilan data primer dan data sekunder yaitu:

- a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber asli langsung dari informan yang memiliki informasi atau data tersebut (Idrus, 2009: 86). Dalam penelitian ini yang peneliti maksudkan adalah karyawan dan operator di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

- b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua (bukan orang pertama, bukan asli) yang memiliki

informasi atau data tersebut (Idrus, 2009: 86). Dalam penelitian ini yang peneliti maksud adalah data-data dari berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian seperti halnya dokumen dari PT Semarang Autocom Manufacturing Indonesia yang dapat diperoleh melalui staff dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek dalam penelitian (Arikunto, 2006: 108). Sedangkan sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2014: 65). Populasi karyawan PT Semarang Autocom Manufacturing Indonesia terlalu banyak detail job yang berbeda. Karena terbatasnya dana, tenaga, waktu, sehingga penulis lebih spesifik menentukan sampel yakni pada karyawan operator shift malam bagian detail job checker kabel Honda. Total populasi karyawan operator checker kabel Honda adalah 120 karyawan. Penelitian ini hanya mengambil sampel dengan jumlah 60 karyawan atau 50% dari populasi yang ada.

Pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan dan acuan dari pengambilan sampel (Arikunto, 2006: 112). Jika jumlah subyek kurang dari 100, maka populasi diambil semuanya. Apabila jumlah subyek lebih dari 100, maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih dari populasi yang ada.

Dalam menentukan populasi dan sampel, peneliti menggunakan *teknik purposive sampling* yaitu responden yang terpilih menjadi anggota sampel atas dasar pertimbangan peneliti sendiri. Peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya (Darmawan, 2013: 152)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan angket sebagai tehnik instrumennya. Instrumen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, sedangkan angket merupakan sebuah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Sugiyono, 2010: 148). Angket dalam penelitian ini terdiri dari

angket stress kerja dan perilaku keagamaan. Angket stres kerja dan perilaku keagamaan disusun menjadi indikator-indikator, kemudian menjadi item-item pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. seperti halnya tabel dibawah ini pada tabel 1 sampai 4:

Tabel 1
Blue Print Instrumen
Stres Kerja

Variabel	Aspek	Indikator
Stres Kerja (X)	Kecemasan	Bingung, khawatir, gugup, merasa was-was.
	Depresi	Menurunnya minat pekerjaan
	Kebosanan	Motivasi kerja menurun, prestasi kerja menurun
	Gangguan kognitif	Ketidakmampuan mengambil keputusan, konsentrasi menurun.
	Kemarahan	Melampiaskan kemarahan kepada teman kerja atau keluarga

Tabel 2
Instrumen Stres Kerja

Variabel	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
Stres kerja (X)	Kecemasan	1,2,3	10, 11, 12	6
	Depresi	7,8,9	4,5,6	6
	kebosanan	13,14,15	16, 17, 18	6
	Gangguan kognitif	19, 20,21	28, 29, 30	6
	kemarahan	25,26, 27	22, 23, 24	6
	jumlah	15	15	30

Tabel 3
Blue Print Instrumen
Perilaku Keagamaan

Variabel	Aspek	Indikator
Perilaku keagamaan (Y)	Peribadatan/syariah	Seberapa tingkat kepatuhan umat muslim dalam mengerjakan ibadah shalat, puasa, membaca Al-Quran, dzikir
	Pengamalan/akhlak	Seberapa tingkat seorang muslim dalam melakukan tolong menolong, jujur, memaafkan, berderma.

Tabel 4
Instrumen Perilaku Keagamaan

Variabel	Aspek	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
Perilaku keagamaan (Y)	Peribadatan/syariah	1, 2, 4, 7, 9, 12, 16, 23	11, 13, 15, 17, 20, 21, 24, 28, ,	16
	Pengamalan/akhlak	3, 5, 8, 14, 18, 19, 25	6, 10, 22, 26, 27, 29, 30	14
	jumlah	15	15	30

Instrumen intensitas stres kerja dan perilaku keagamaan dalam pemberian skor mengacu pada skoring *likert*, dengan item *favorable* memiliki alternatif jawaban “Sangat Sesuai” skor 4, “Sesuai” skor 3, “Kurang Sesuai” skor 2, “Tidak Sesuai” skor 1,

sedangkan item *unfavorable* memiliki alternatif jawaban “sangat sesuai” skor 1, “sesuai” skor 2, “kurang sesuai” skor 3, “tidak sesuai” skor 4 . Pengujiannya menggunakan *one shot*. Teknik *one shot* merupakan angket disebar dan diukur hanya sekali saja (Wijaya, 2009: 110). Teknik ini dilakukan terhadap responden yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu 60 karyawan di bagian checker mobil Honda di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan sulitnya untuk bertemu karyawan karena selalu ada perubahan jam kerja atau *sift*.

3.6 Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument, peneliti menggunakan analisis SPSS 16.00. Dalam pengujian validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan dengan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom*(df)= $n - k$. K merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variable. Jadi $df = 60 - 30 = 30$, maka r tabel = 0.361. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel

dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Lihat tabel 7. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan r hitung $>$ dari r tabel (0.361) dan bernilai positif dengan demikian pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 7
Analisis validitas
Instrumen Stres Kerja

No	Item	R_hitung	R_tabel	Perbandingan	Keputusan
1	Item 01	0,691	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	Item 02	0,450	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	Item 03	0,588	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	Item 04	0,420	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	Item 05	0,349	0,361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
6	Item 06	0,314	0,361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
7	Item 07	0,432	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	Item 08	0,472	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	Item 09	0,203	0,361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
10	Item 10	0,446	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
11	Item 11	0,487	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
12	Item 12	0,288	0,361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
13	Item 13	0,505	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
14	Item 14	0,538	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
15	Item 15	0,437	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
16	Item 16	0,508	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
17	Item 17	0,433	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
18	Item 18	0,311	0,361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid

No	Item	R_hitung	R_tabel	Perbandingan	Keputusan
19	Item 19	0,416	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
20	Item 20	0,558	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
21	Item 21	0,588	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
22	Item 22	0,432	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
23	Item 23	0,691	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
24	Item 24	0,433	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
25	Item 25	0,446	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
26	Item 26	0,420	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
27	Item 27	0,505	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
28	Item 28	0,558	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
29	Item 29	0,487	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
30	Item 30	0,420	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Setelah dilakukan uji validitas angket stres kerja karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dengan program SPSS 16.0 diketahui bahwa dari 30 item mengenai stres kerja karyawan yang valid berjumlah 25 item yakni 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 Sedangkan yang tidak valid berjumlah 5 item yakni item no 5, 6, 9, 12, 18.

Selanjutnya item yang gugur tidak dipakai dan yang valid digunakan lagi. Seperti halnya angket stres kerja karyawan yang sudah diuji coba dan diurutkan kembali

Tabel 8
Analisis validitas
Instrumen Perilaku Keagamaan

No	Item	R_hitung	R_tabel	Perbandingan	Keputusan
1	Item 01	0,246	0,361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
2	Item 02	0,527	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	Item 03	0,317	0,361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
4	Item 04	0,416	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	Item 05	0,411	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	Item 06	0,515	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	Item 07	0,457	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	Item 08	0,585	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	Item 09	0,542	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	Item 10	0,464	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
11	Item 11	0,565	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
12	Item 12	0,584	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
13	Item 13	0,577	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
14	Item 14	0,609	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
15	Item 15	0,586	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
16	Item 16	0,524	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
17	Item 17	0,560	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
18	Item 18	0,588	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
19	Item 19	0,494	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
20	Item 20	0,471	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

No	Item	R_hitung	R_tabel	Perbandingan	Keputusan
21	Item 21	0,547	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
22	Item 22	0,532	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
23	Item 23	0,424	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
24	Item 24	0,586	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
25	Item 25	0,541	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
26	Item 26	0,360	0,361	R_hitung< R_tabel	Tidak Valid
27	Item 27	0,543	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
28	Item 28	0,289	0,361	R_hitung< R_tabel	Tidak Valid
29	Item 29	0,531	0,361	R_hitung> R_tabel	Valid
30	Item 30	0,297	0,361	R_hitung< R_tabel	Tidak Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Setelah dilakukan uji validitas angket perilaku keagamaan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat diketahui bahwa dari 30 item pernyataan angket perilaku keagamaan di peroleh item yang valid berjumlah 25 yaitu: 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21, 22, 23, 24, 25, 27, 29, Sedangkan yang tidak valid berjumlah 5 yaitu 1, 3, 26, 28, 30. Selanjutnya item yang gagal kemudian tidak dipakai dan yang valid diurutkan kembali.

Tabel 9
Hasil Reliabilitas Instrumen
Stres Kerja Dan Perilaku Keagamaan

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
X	25 pernyataan	0,902	reliabel
Y	25 pernyataan	0,914	reliabel

Sumber: data primer yang diolah,2015

Dari hasil uji reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$. dengan hasil alpha sebesar itu maka dapat disimpulkan bahwa desain pertanyaan yang kuesioner pada variable stres kerja (x) dan perilaku keagamaan (y) dapat dikatakan reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah data yang berhubungan dengan permasalahan tersebut terkumpul secara lengkap, maka penulis akan menganalisa data. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiono, 2011: 147). Pengujian pengaruh antara variabel (X) dan variabel (Y) dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dengan bantuan program

SPSS 16.00. Dari pengujian tersebut maka akan diketahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, adapun teknik analisis datanya sebagai berikut:

3.7.1 Analisis uji asumsi

Data pada analisis ini adalah data kuantitatif untuk menguji hipotesis kebenaran penelitian. Menguji hipotesa ini untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesa yang diajukan.

Analisis ini dilakukan dengan mencari koefisien antar variabel dari pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. untuk uji hipotesis ini Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu; jika nilai signifikansi (*kolmogorov smirnov*) $KSZ > 0,05$, maka data yang diuji berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi (*kolmogorov smirnov*) $KSZ < 0,05$, maka data yang diuji berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2012: 78). Uji homogenitas berguna untuk mengukur tingkat

kesamaan pada instrumen yang direncanakan. Dasar pengambilan keputusan uji homogenitas yaitu; jika nilai signifikansi pada $levenestatistic > 0,05$ maka data homogen, sebaliknya jika nilai signifikansi pada $levenestatistic < 0,05$ maka data tidak homogen (Agung, 2014: 35)

3.7.2 Analisis uji hipotesis

Analisis uji hipotesis adalah tahap pembuktian hipotesis yang peneliti ajukan (Sugiyono, 2012: 261). Pembuktian ini menggunakan analisis regresi dengan satu prediktor. Dalam analisis ini peneliti membuat lembar tafsiran dari hasil yang telah diperoleh dengan membandingkan harga f_{reg} yang telah diketahui dengan tabel $f_{t 5\%}$ atau $f_{t 1\%}$ dengan kemungkinan jika f_{reg} lebih besar dari $f_{t 1\%}$ atau 5% maka signifikan (hipotesis diterima), Jika f_{reg} kurang dari $f_{t 1\%}$ atau 5% maka non signifikan (hipotesis tidak dapat diterima)

BAB IV

**GAMBARAN UMUM PT SEMARANG AUTOCOMP
MANUFACTURING INDONESIA**

**4.1 Gambaran Umum PT Semarang Autocomp Manufacturing
Indonesia**

PT Semarang Autocomp manufacturing Indonesia atau lebih sering di dengar dengan sebutan PT SAMI. PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) Jepang yang bergerak pada bidang otomotif dan merupakan manufacturing sistem distribusi elektrik atau biasanya disebut *wiring harness*. *Wiring harness* merupakan salah satu komponen kendaraan terdiri dari sekumpulan sirkuit dan berfungsi sebagai penyalur arus listrik dari satu bagian ke bagian yang lain. PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia mempunyai pelanggan yaitu Mazda Jepang, GM Holden Australia, GM Nort Amerika, dan Nissan Amerika. PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia didirikan pada tanggal 7 januari 2002

Letak PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia terletak pada jalur pantura. Jalur pantura yang memiliki akses lebih mudah untuk bidang industri hal ini menjadikan banyaknya PT yang berdiri di jalan pantura. Salah satunya adalah PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang terletak Jl. Walisongo Km 9.8 Kel. Tugurejo, Kec. Tugu, Semarang – 50151 Indonesia.

4.2 Visi dan Misi PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

Visi

Visi Perusahaan akan menggalakkan usaha-usaha penerapan “Budaya Kerja” yaitu:

1. Utamakan kualitas
2. Tingkatkan disiplin dan bina kerja sama
3. Berkarya yang terbaik bagi pelanggan dan Negara.

Motto

Dengan “Motto SAMI” *customer number one, give the best.*

Misi

Misi PT SAMI yakni dengan selalu mengingat *Yazaki President Policy* yaitu “ perusahaan yang berjalan dengan seiring dengan dunia” dan “ perusahaan yang di perlukan oleh masyarakat” kebijakan Mutu sebagai berikut:

1. Melanjutkan aktifitas peningkatan mutu dalam penanganan produk dan berusaha meningkatkan kepuasan pelanggan.

2. Selalu memikirkan proses manufacturing yang memberikan kepercayaan dan rasa aman kepada pelanggan
3. Menentukan target mutu untuk mencapai kebijakan mutu dan seluruh karyawan terlibat dalam aktifitas peningkatan mutu (didokumentasikan melalui card dari pihak SAMI 19 September 2015).

4.3 Letak Geografis PT Semarang Autocomp Manufacturing

Indonesia

PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang terletak Jl. Walisongo Km 9.8 Kel. Tugurejo, Kec. Tugu Gedung PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia berdiri dengan kokoh dan memiliki fasilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pos Satpam

Pos satpam di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia berfungsi sebagai petugas keamanan diperusahaan dan mengawasi setiap karyawan maupun tamu dari luar yang masuk ke area PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

2. Kantor Bea Cukai

Kantor bea cukai di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia berfungsi sebagai badan

pengawasan dan pelayanan dibidang barang impor dan ekspor dan mendukung perdagangan internasional yang melibatkan perusahaan importer dan eksportir, untuk mengawasi agar barang tersebut bukan barang yang dilarang atau selundupan.

3. Area parkir motor

Area parkir motor di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia merupakan area fasilitas keamanan dan kenyamanan bagi seluruh karyawan yang mengendarai sepeda motor

4. Mushola

Mushola di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia memiliki fungsi untuk beribadah bagi karyawan muslim fungsi lain dari mushola yaitu belajar agama dan ngaji bareng para karyawan laki-laki atau perempuan dengan didampingi guru agama

5. Kantin dan ruang training

Kantin dan ruang training PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia berfungsi kantin berfungsi sebagai menyediakan makan siang bagi seluruh karyawan, sebagai

tempat istirahat bagi karyawan dan memenuhi kebutuhan makanan bagi para karyawan.

Ruang training sebagai tempat belajar bagi karyawan baru, baik karyawan di area produksi, kantor, maupun bidang yang lainnya sehingga ketika memasuki ruang kerja mereka sudah mampu memahami cara kerja alat dan fungsinya.

6. Area Engineering

Area engineering berfungsi sebagai perawatan mesin produksi, pengoperasian mesin, keamanan dan kemudahan pengoperasian mesin, ketahanan mesin, dan tidak hanya itu pula tetapi juga memahami kuat arus listrik, sumber tenaga dan mesin transfer energi. sehingga bagian produksi barang mampu mencapai target volume produksi dan target kualitas produksi.

7. Ruang kantor

Ruang kantor memiliki banyak ruang kerja yaitu ruang kerja presiden direktur, ruang kerja factory manager, ruang kerja departemen HRD, ruang kerja departemen, ruang

kerja quality control, ruang kerja Audit dalam, ruang kerja sekretariat dan lain-lain

8. *Loading dock*

Loading dock di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia memiliki luas 990 m² yang berfungsi sebagai penyimpanan barang yang sudah jadi dari tempat produksi dan sudah melalui proses pengecekan quality control produk yang akhirnya disimpan di *loading dock* sebelum dikirim ke dalam maupun luar negeri.

9. Power

Power di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia memiliki fungsi yang sangat erat karena berkaitan dengan aliran listrik pada perusahaan dan ketika listrik padam maka dari powerlah yang akan menggantinya dengan genset.

10. Tempat sampah

Tempat sampah di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia memiliki fungsi yang sangat penting karena merupakan tempat terakhir pembuangan limbah produksi.

11. Area produksi

Area produksi di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia memiliki luas 11,760 m² yang berfungsi sebagai ruang produksi bahan-bahan material mentah untuk dijadikan kabel sesuai dengan petunjuk dan arahan mesin yang pada akhirnya mampu menghasilkan kabel-kabel yang berkualitas tinggi yang sesuai dengan design mobil-mobil Honda, Mazda, DYNA dan lain-lain.

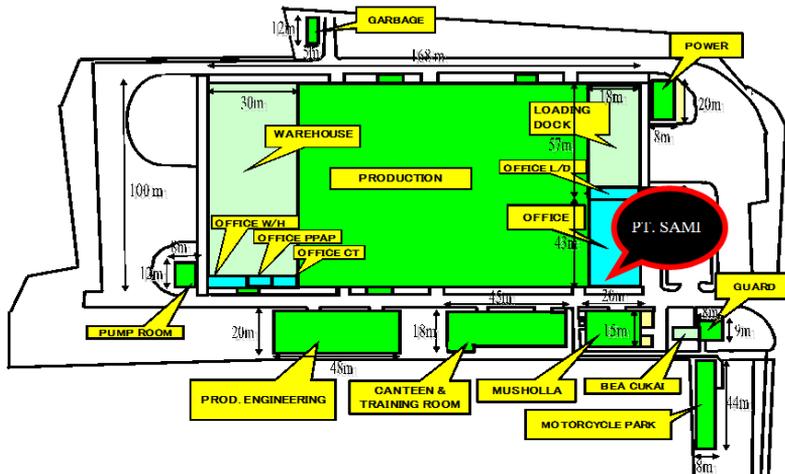
12. Gudang

Gudang di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia memiliki luas 3,034 m², yang berfungsi untuk menerima barang yang dipesan oleh perusahaan kemudian menyalurkannya ke area produksi atau menyimpannya jika diperlukan oleh area produksi.

13. Ruang pompa

Ruang pompa di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia berfungsi sebagai memperhitungkan dan mengalirkan air dari pompa air ke pipa sehingga mampu mencukupi kebutuhan air bagi karyawan.

Gambar I
Denah PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia



4.4 Komposisi Tenaga Kerja PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

Keadaan tenaga kerja PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia dengan komposisi karyawan kontrak adalah 1.628 (58%), karyawan kontrak mulai dari tiga bulan masuk pertama sampai satu tahun. setelah itu mereka melakukan ujian agar menjadi karyawan tetap. karyawan tetap 756 (27%), jumlah karyawan tetap sangat sedikit karena yang dibutuhkan banyak di bagian produksi. Karyawan training atau latihan 460 (16%), karyawan training merupakan karyawan yang baru memulai bekerja di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Data primer yang diolah, 2015)

PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia membutuhkan banyak karyawan perempuan dengan jumlah 2.607 (92%) karyawan perempuan. Banyak diantara mereka ditempatkan pada posisi produksi karena perempuan dianggap lebih teliti dalam membuat produk. Namun karyawan perempuan juga ada sebagian di kantor sesuai dengan tingkat pendidikan. Karyawan laki-laki 237 (8%). ditempatkan pada bagian satpam,

mesin, dan kantor sesuai dengan tingkat pendidikan (data primer yang diolah , 2015)

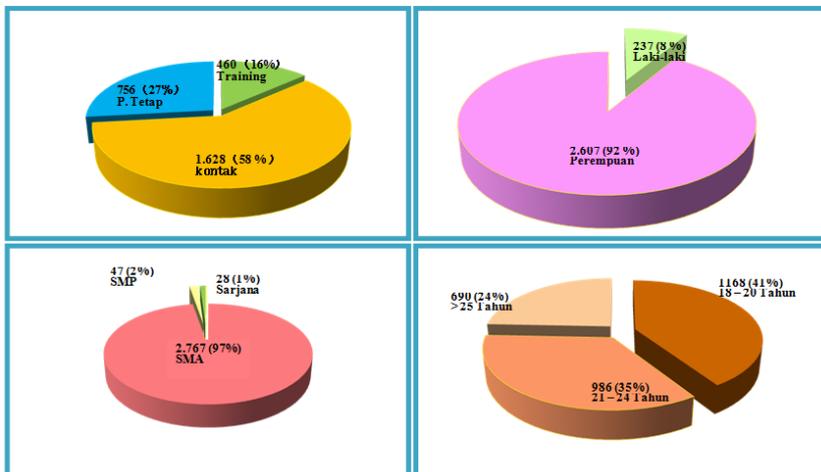
Pendidikan rata-rata adalah SMA yaitu berjumlah 2.767 (97%) karyawan. Pendidikan minimal SMA ditempatkan posisi sebagai operator produksi di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. perguruan tinggi 35 (1%) dan D3 47 (2%) menempatkan posisi di kantor dengan berbagai bidang pekerjaan.

Kebanyakan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia masih dalam usia produktif yakni usia 18-20 tahun yang berjumlah 1.168 (41%) karyawan, dengan usianya yang produktif mereka bekerja di bagian operator produksi sehingga mereka mampu menghasilkan barang-barang yang berkualitas (Data primer yang diolah, 2015)

Usia 21-24 tahun yaitu berjumlah 986 (35%) karyawan, banyak diantara mereka juga menempati posisi sebagai operator produksi karena dinilai dari tingkat pendidikan dan lamanya di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. usia yang lebih dari 25 tahun yaitu berjumlah 690 (24%) karyawan. Usia yang

lebih dari 25 tahun sudah menduduki berbagai bidang pekerjaan tidak hanya di bagian operator saja namun juga ada dibagian kantor sesuai dengan tingkat pendidikan dan lamanya di PT semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (data primer yang diolah, 2015)

Gambar II
Komposisi tenaga kerja PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia



4.5 Perilaku Keagamaan Karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, banyak karyawan yang mengalami stres kerja terutama karyawan dalam bidang produksi tentunya kegiatan keagamaan di perusahaan diharapkan mampu membantu mengurangi beban yang ada di dalam hati seorang karyawan. Berdasarkan observasi (15-November–2015) para karyawan ketika waktu istirahat tidak banyak yang melakukan sholat berjamaah maupun sendiri, hanya beberapa karyawan yang melakukan sholat dhuhur berjamaah maupun sendiri. Dari pihak perusahaan memang tidak mewajibkan karyawan untuk sholat berjamaah, namun perusahaan juga memberikan kegiatan-kegiatan dalam bidang keagamaan secara intensif kepada karyawan hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri karyawan yang religius agar mampu mengontrol diri sendiri maupun terhadap orang lain.

Menurut Dadang Hawari (2011:116) bahwa pencegahan stres agar tidak jatuh pada *distres* adalah yakni dengan agama karena manusia adalah makhluk berke-Tuhan-an. Seorang

karyawan yang mampu memahami ayat-ayat Al-Qur'an maka diharapkan ketika bekerja akan lebih tenang dan ketika menghadapi kesulitan seorang karyawan mampu menghadapinya dengan sabar dan tawakal.

Kegiatan keagamaan dilakukan oleh pihak PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yaitu dengan ceramah, diskusi, dan baca tulis Al- Qur'an. Ceramah dan diskusi diselenggarakan seminggu sekali yakni pada hari jum'at pukul 16:30 WIB. Kegiatan keagamaan ceramah dan diskusi dengan tema keagamaan. Lalu dilanjutkan tanya jawab mengenai materi yang sudah disampaikan oleh ustadz. Harapan dari kegiatan agama di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia karyawan lebih tenang dalam menjalankan aktivitas bekerja dan meningkatkan sumber daya manusia yang religious (Hasil observasi 16 November 2015).

Kegiatan baca tulis Al-Qur'an diselenggarakan setiap hari kecuali hari Sabtu dan Minggu hal ini dilakukan oleh pihak PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia karena dari banyaknya karyawan banyak yang belum mampu membaca dan

menulis Al-Quran dengan baik dan benar. Setiap karyawan juga sangat dianjurkan untuk mengikuti kegiatan baca tulis Al-Quran dalam rangka agar meningkatkan kualitas dan kecerdasan spiritual karyawan.

Kendala dari kegiatan baca tulis Al-Quran yakni tidak semua karyawan menyadari pentingnya belajar agama dan Al-Qur'an. Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 karyawan di bidang operator *checker* mobil Honda pada (18 November 2015), mereka jarang mengikuti kegiatan agama di perusahaan karena waktu sudah sore, sudah lelah bekerja seharian sehingga ingin segera pulang dan istirahat, terkadang mengikuti kegiatan agama di perusahaan namun tidak pernah sampai selesai karena sudah pergantian waktu shift.

Klasifikasi penghargaan terhadap kinerja terhadap pegawai PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia ditetapkan sebagai berikut: pertama pencapaian luar biasa (*outstanding*) yaitu untuk karyawan yang hasil kerjanya melampaui target dan dapat memberikan kontribusi dalam bidang lain. Kedua, melampaui harapan (*exceeds requirements*) yaitu,

untuk karyawan yang hasil kerjanya melampaui target. Ketiga memenuhi persyaratan (meet requirement) yaitu, untuk karyawan yang hasil kerjanya sesuai target, perlu pengembangan untuk karyawan yang hasil kerjanya dibawah target dan pencapaian minimum untuk karyawan yang hasil kerjanya jauh dibawah target. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia secara terus menerus melakukan pembinaan kegiatan, baik dengan kegiatan pendidikan, latihan dan pembinaan kegiatan spiritual melalui kegiatan keagamaan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Hasil wawancara dengan staff HRD pada 17 November 2015)

Namun upaya yang dilakukan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia belum membawa keberhasilan dalam menurunnya tingkat stres karyawan terutama pada karyawan operator. Masih banyak yang dijumpai hal-hal pada karyawan yang aktif mengikuti kegiatan keagamaan dan aktif melaksanakan kegiatan keagamaan mereka masih memiliki kinerja yang rendah, hasil dan kualitas produktifitas yang rendah dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanatkan kepada

karyawan. Hal ini merupakan salah satu cerminan bahwa masih rendahnya kesadaran perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Hasil wawancara dengan staff HRD pada 17 November 2015)

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Deskripsi Data Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran secara umum tentang stres kerja dan perilaku keagamaan maka akan dianalisis secara deskriptif guna mengetahui nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Deskripsi data yang diperoleh dari respon subjek penelitian pada masing-masing variabel sebagaimana tabel 5.1 berikut:

Tabel 11
Deskripsi data penelitian

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
perilaku keagamaan	81.05	10.215	60
stres kerja	77.62	9.737	60

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia sebanyak 60 responden. Rata-rata perilaku keagamaan adalah 8,05, dengan standar deviasi

10,215. Sedangkan rata-rata stres kerja adalah 77,62 dengan standar deviasi 9,737.

5.2 Analisis Data Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas dan homogenitas. Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test*.

a. Uji Normalitas

Model regresi linear yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti halnya tabel berikut:

Tabel 12
Uji normalitas
Pengaruh stres kerja dan perilaku keagamaan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja	perilaku keagamaan
N		60	60
Normal Parameters ^a	Mean	77.62	81.05
	Std. Deviation	9.737	10.215
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.090
	Positive	.046	.090
	Negative	-.090	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.696	.696
Asymp. Sig. (2-tailed)		.718	.718

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu; jika nilai signifikansi (*kolmogorov smirnov*) $KSZ > 0,05$ maka data yang diuji berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi (*kolmogorov smirnov*) $KSZ < 0,05$ maka data yang diuji berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2012: 78). Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Stres kerja sebesar $0,718 > 0,05$ dan nilai signifikansi perilaku keagamaan sebesar $0,718 > 0,05$ maka variabel stres kerja dan perilaku keagamaan berdistribusi normal.

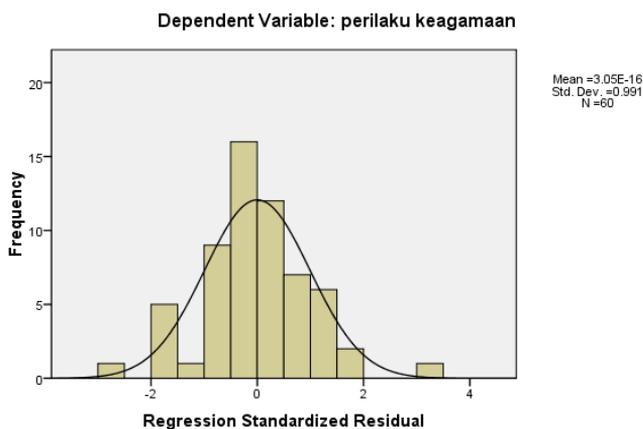
Sugiyono (2012: 76) menjelaskan bahwa uji normalitas bisa dilihat dari grafik dengan melihat bentuk

kurva normal. grafik dikatakan normal bila ukuran antara pihak kanan dan kiri menunjukkan ukuran yang seimbang.

Lebih jelasnya lihat dua gambar berikut:

Gambar I **Hasil Uji Normalitas** **Stres Kerja dan Perilaku Keagamaan**

Histogram



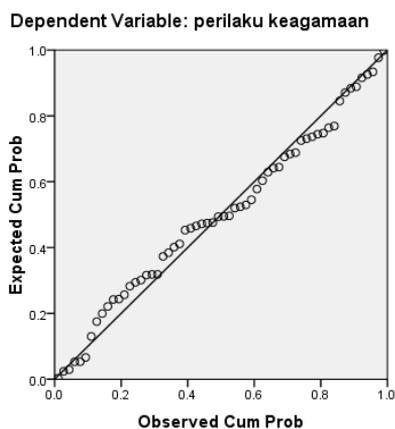
Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan pada grafik histogram, residual dua data telah menunjukkan normal. Pada grafik di atas menunjukkan bahwa tampilan grafik histogram menunjukkan semua variabel baik variabel dependent maupun independent

terdistribusi normal yang mana pada grafik tersebut lonceng sempurna.

Gambar II
Grafik normalitas data
Stres kerja terhadap perilaku keagamaan
Normal probability plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer yang diolah, 2015

Priyatno (2009: 59) menjelaskan metode normal *probability plot* berbentuk grafik dikatakan normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak

mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada grafik Normal P-P Plot residual diatas juga terlihat titik-titik menyebar disekitar garis linier (garis diagonal), serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari uji normalitas yang dilakukan dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, grafik histogram, normal *probability plot* menyatakan bahwa ketiga uji normalitas tersebut terdistribusi normal.

b. Homogenitas

Uji homogenitas berguna untuk mengukur tingkat kesamaan pada instrumen yang direncanakan, Hasil uji homogenitas stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan seperti tabel 11, berikut:

Tabel 11
Uji homogenitas
Stres kerja dan perilaku keagamaan

Test of Homogeneity of Variances

stres kerja

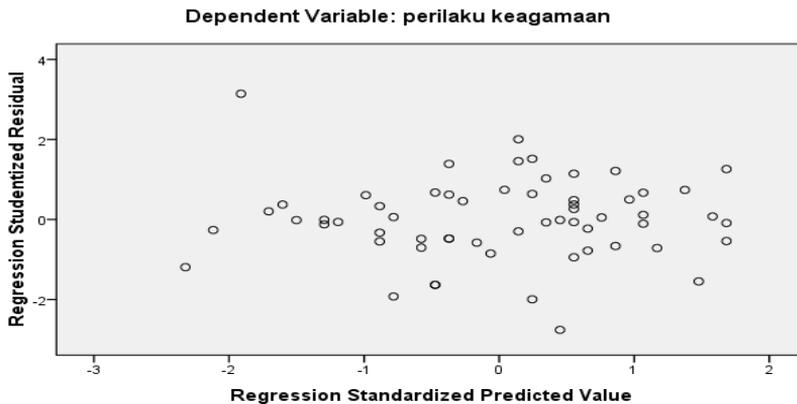
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.541	17	34	.138

Sumber: data primer yang diolah,2015

Agung (2014: 35) menjelaskan dasar pengambilan keputusan uji homogenitas yaitu; jika nilai signifikansi pada *levenestatistic* > 0,05 maka varian dari dua variabel telah terjadi homogenitas, sebaliknya jika nilai signifikansi pada *levenestatistic* < 0,05 maka varian dari dua variabel tidak terjadi homogenitas. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pada *levене statistic* sebesar 0,138 > 0,05 maka varian dari dua variabel telah terjadi homogenitas. Lebih jelasnya lihat gambar berikut:

Gambar III
Grafik homogenitas data
Stres kerja dan perilaku keagamaan

Scatterplot



Sumber: data primer yang diolah,2015

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka atau disekitar angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik tidak mengumpul di satu tempat. Hal ini berarti telah terjadi homogenitas pada model regresi.

5.3 Uji Hipotesis

5.3.1 Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dalam uji simultan ini, bertujuan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap perilaku karyawan. Hasil F-Test pada output SPSS versi 16,00 dapat dilihat pada tabel ANOVA, jika *p-Value* (pada kolom sig) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel.

Tabel 12
Hasil Regresi
Stres Kerja dan Perilaku Keagamaan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1249.786	1	1249.786	14.772	.000 ^a
	Residual	4907.064	58	84.605		
	Total	6156.850	59			

a. Predictors: (Constant), stres kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1249.786	1	1249.786	14.772	.000 ^a
	Residual	4907.064	58	84.605		
	Total	6156.850	59			

b. Dependent Variable: perilaku keagamaan

Sumber: data primer yang diolah,2015

Dasar pengambilan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ baik taraf 5% maupun 1%. Tabel diatas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $14,772 > F_{tabel}$ 5% (4,01) dan 1% (7,09) artinya signifikan. Signifikan disini berarti variabel X (stres kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (perilaku keagamaan).

Adapun besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai R square sebagaimana pada tabel:

Tabel 13
Hasil Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.189	9.198

a. Predictors: (Constant), stres kerja

b. Dependent Variable: perilaku keagamaan

Sumber: data primer yang diolah,2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R adalah 0,451, angka ini mengungkapkan besarnya pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp manufacturing Indonesia, sehingga nilai stres kerja adalah 4,51%. Nilai R Square dari tabel 18 adalah 0,203 maka nilai perilaku keagamaan karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja adalah 20,3%.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain, perkembangan karir, hubungan interpersonal, struktur organisasi, intrinsik job, beban kerja berlebihan, tanggung jawab, kondisi dan situasi pekerjaan,

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Di dalam pembahasan ini penulis menjelaskan hasil penelitian lapangan terhadap pengaruh masing-masing variabel independent (stres kerja) dan variabel dependent (perilaku keagamaan). Penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan kepada karyawan muslim PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Banyak karyawan yang mengalami stres kerja terutama

pada bagian checker Honda yang berjumlah 60 karyawan. Seperti halnya. Menurut Jalaludin (1996:211) perilaku keagamaan merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Tingkat kepatuhan muslim terhadap agamanya menyangkut pelaksanaan sholat, puasa, dzikir, berdo'a, dan mampu bersosialisasi dengan lingkungannya seperti saling tolong-menolong, amanat, jujur, memaafkan, tidak mencuri, berderma (Jamaludin dan Suroso, 1995:80). Alangkah baiknya jika seorang karyawan mampu menghayati dan mengamalkan sehingga mereka mampu mendapat ketenangan dan kekuatan.

Islam mengajarkan banyak cara untuk mengatasi stres kerja yaitu melalui hubungan dengan Allah. Memasrahkan diri kepada Allah akan diberi jalan yang tidak disangka-sangka salah satu jalannya melalui sholat, membaca Al-Qur'an, dan berdo'a kepada Allah, dengan berdo'a kepada Allah meminta pertolongan-Nya dapat memberikan dukungan dalam menghadapi konflik stres kerja dan dapat memberikan ketenangan jiwa. Waluyo (2013: 92) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang

dapat menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, perilaku, dan psikologi. Reaksi psikologis stres kerja yakni kecemasan, kemarahan, depresi kebosanan, gangguan kognitif. Dalam penelitian ini hanya mengambil dari sisi psikologis karyawan dengan alasan sesuai kondisi di lapangan. Seorang karyawan memiliki tingkat stres kerja berbeda beda, hal ini dikarenakan oleh tinggi rendahnya kematangan emosional dan spiritual seseorang (Amin dan Al-fandi, 2007:4).

Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja keras agar dapat memperoleh sesuatu yang bermanfaat. Stres kerja juga bisa dapat terjadi karena kurangnya perilaku mengontrol keinginan-keinginan yang berlebihan. Islam mengajarkan sebagai manusia wajib berusaha namun Allah yang menentukan. Dalam penelitian ini karyawan pada bagian operator sangat sibuk dengan jadwal pekerjaan baik karyawan masuk pagi maupun malam, sehingga kurang mampu mengontrol waktu untuk solat, puasa, membaca Al-Qur'an dan mengontrol waktu untuk berderma, tolong menolong, memaafkan. Melihat dari beberapa pemaparan di atas dipahami bahwa pergeseran perilaku keagamaan pada karyawan pabrik

merupakan indikator adanya kaitan yang dinamis antara nilai keagamaan dan sistem pabrik menurut Nurcholil Madjid, pergeseran itu karena semakin dominannya ilmu pengetahuan, baik sosial, iptek maupun lainnya. Namun dalam hubungan kedinamisan ini tidak selamanya bersifat positif, karena pada kasus tertentu proses di lingkungan pabrik akan membawa serta akibat menurunnya perilaku keagamaan karyawan.

Menurut teori dominasi geografis, lingkungan akan membentuk sikap masyarakat, begitu pula pada karyawan industri yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekitar. Lingkungan industri yang sibuk dan ketat mempunyai ruang yang sempit untuk dapat melakukan aktifitas lain dapat menimbulkan stres kerja. Rutinitas yang telah menjadi aturan memaksa karyawan untuk patuh, hal itu mempersulit untuk melakukan hal lain, bahkan ibadah salat.

Dalam aspek keagamaan, masyarakat industri diberikan waktu yang singkat untuk melakukan kewajiban itu oleh pihak pabrik. Misalnya, karyawan yang bekerja pada pukul 08.00-16.00 diberikan waktu istirahat pada pukul 12.00 dan selesai pukul 13.00.

waktu itu harus cukup untuk makan siang, shalat dan istirahat. Setiap hari melakukan aktifitas tersebut sehingga waktu yang dimiliki sangat sempit. Ada yang hilang dari segi spiritual, asalnya dekat dengan Tuhan tetapi menjadi jauh. Ritual keagamaan menjadi sulit untuk dilaksanakan, karena rutinitas yang sibuk.

Dalam Hasil penelitian pengujian yang dilakukan terbukti bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp manufacturing Indonesia. Hal ini dapat diketahui dengan melihat uji validitas dan reliabilitas instrument terlebih dahulu, dari hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa masing-masing r hitung $>$ r tabel sebesar 0,361 dan bernilai positif, artinya butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid sehingga akan memberikan hasil yang signifikan terhadap hasil perhitungan pengaruh pada variabel lainnya. sedangkan hasil pengujian pengaruh variabel independent (stres kerja) terhadap variabel dependent (perilaku keagamaan) adalah dari koefisien determinasi yang diolah dengan SPSS versi 16 yang menunjukkan bahwa nilai R adalah 0,451 angka ini mengungkapkan bahwa besarnya

pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Sehingga nilai stres kerjanya adalah 4,51% dan nilai R Square dari determinasi hasilnya adalah 0,203 yang artinya responden perilaku keagamaan yang dipengaruhi oleh stres kerja adalah 20.3%, sedangkan 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel lain yang menjadi pertimbangan stres kerja menurut Cooper dan Marsall (dalam Selye 1983: 166) adalah perkembangan karir, setiap orang tentu mempunyai harapan ketika masuk ke dalam perusahaan. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak yang tidak terlaksana. Hubungan interpersonal, adanya kesenjangan komunikasi diantara karyawan, atasan maupun bawahan. Intrinsik job, yang meliputi tuntutan tugas kerja *shift* atau kerja malam, merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja pabrik lebih sering mengeluh kelelahan dari pada pekerja *shift* pagi.

Menurut Soewondo dalam Waluyo (2013: 93) yang menjadi faktor stres kerja yaitu struktur organisasi, gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak

jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab yang kurang jelas membuat karyawan semakin stres. Beban kerja berlebihan, diakibatkannya terlalu banyak suatu pekerjaan untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk diselesaikan. beban berlebih juga terjadi ketika karyawan merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan (Waluyo, 2013: 93).

Tanggung jawab, setiap tanggung jawab pekerjaan bisa menjadi beban bagi karyawan, namun tipe yang berbeda akan menunjukkan fungsi yang berbeda stressor. Kondisi dan situasi pekerjaan, kondisi situasi pekerjaan yang buruk bisa menjadi potensi stres kerja, jika ruangnya tidak nyaman, berisik, panas, mesin (Waluyo, 2013: 93). Tingkat kesibukan yang tinggi berpengaruh pada perilaku keagamaan karyawan. Kesibukan dihasilkan dari lingkungan industri yang mempunyai jam kerja panjang, sehingga berpengaruh pada aktivitas karyawan pabrik.

Hasil pengujian variabel yang ditunjukkan oleh nilai p value 0.00 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. ini artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap perilaku keagamaan di PT Semarang Autocomp manufacturing Indonesia. hal ini sekaligus

menjawab hipotesa bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. bahwa semakin tinggi stres kerja maka perilaku keagamaan rendah. jika stres kerjanya rendah maka perilaku keagamaan tinggi.

5.5 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dalam banyak hal yang menghambat dalam penelitian ini. Hal ini terjadi bukan karena faktor kesengajaan, tetapi karena adanya keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini. adapun keterbatasan tersebut yaitu:

1. Kemampuan peneliti

Kemampuan peneliti mempengaruhi kualitas penelitian ini, sehingga tidak diragukan lagi dalam penelitian ini pasti terdapat banyak kekurangan dan kekurangan tersebut diharapkan ada perbaikan untuk para peneliti selanjutnya.

2. Penggunaan teori

Penggunaan teori memiliki peran penting dalam penelitian ini sehingga bisa mempengaruhi hasil penelitian.

Selain itu juga adanya keterbatasan peneliti dalam menggali sumber rujukan dan mengkaji teori dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut merupakan kelemahan dan kekurangan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, meskipun banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi, namun peneliti tetap bersyukur bahwa penelitian ini dapat diselesaikan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan rumus regresi sederhana diperoleh harga $F_{reg} = 14,772 > 5\% = 4,01$ maupun $1\% = 7,09$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari kedua variabel, yakni variabel X (stres kerja) terhadap variabel Y (perilaku keagamaan), maka hipotesis yang diajukan yakni terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia diterima.

Hasil determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,451 maka nilai stres kerja sebesar 4,51%, sedangkan nilai R square sebesar 0,203 maka perilaku keagamaan responden yang dipengaruhi stres kerja adalah 20,3%. Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi perilaku keagamaan, diantaranya yaitu: perkembangan karir, hubungan interpersonal, struktur organisasi,

beban kerja berlebih, tanggung jawab, kondisi dan situasi pekerjaan,

6.2 Saran

Peneliti memberikan saran terkait dengan terwujudnya hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. HRD PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

HRD hendaknya lebih memperhatikan stres kerja karyawan operator, baik itu mulai dari ruangan kerja, jam istirahat untuk beribadah memberikan jaminan kejelasan pekerjaan, upah yang ditawarkan minimal sesuai UMR yang berlaku di kota Semarang. Sehingga mampu mengurangi tingkat stres para karyawan operator.

2. Karyawan

Para karyawan operator seharusnya tidak perlu cemas menjalankan pekerjaan yang dianggap sangat berat. Tidak perlu khawatir akan kejelasan pekerjaan karena kontrak.

Ketakutan akan diadakannya evaluasi karyawan, rolling pekerjaan karena karyawan harus menghadapi leader yang berbeda. tetap yakinlah bahwa usaha keras dan tetap sabar merupakan faktor penentu dalam keberhasilan.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan memaksimalkan penelitian mengenai stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Perlu pengujian dengan melibatkan objek penelitian yang lebih luas tidak sekedar unit checker mobil Honda saja namun sebisa mungkin untuk karyawan di unit kerja yang lain.

penelitian ini berfokus hanya pada satu variabel saja yaitu perilaku keagamaan, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji perilaku keagamaan dengan variabel yang lebih luas seperti, hereditas, tingkat usia, kepribadian, kejiwaan, lingkungan keluarga, lingkungan institusional, lingkungan masyarakat

4. Institusi Terkait

a. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

stres kerja terhadap perilaku keagamaan karyawan dalam penelitian ini hasilnya berpengaruh. Hasil tersebut dapat digunakan sebagai pedoman oleh pihak Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dalam membuka ruang gerak tidak hanya pada mahasiswa atau masyarakat sosial tapi dapat dikembangkan pada perusahaan di wilayah kota Semarang.

b. PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

perilaku keagamaan karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja sebetulnya bukan hanya tanggung jawab PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Namun PT juga harus memberikan fasilitas bagi karyawan operator. Fasilitas tersebut salah satunya adalah dengan meningkatkan kerjasama yang baik dari segi internal (sarana dan prasarana) maupun eksternal (kerjasama dengan pihak lain seperti ustad yang mengajar di PT) agar timbul kesadaran bersama akan pentingnya perilaku keagamaan karyawan.

6.3 Penutup

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tugas penelitian ini meskipun dengan rasa lelah, letih, jenuh yang amat besar, dan semangat yang pasang surut.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat berbagai kesalahan meskipun sudah peneliti usahakan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi peneliti sendiri di masa yang akan datang *Amiin*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fandi, Haryanto, Amir, Munir, Samsul, 2007. *Kenapa Harus Stres Terapi Stres Ala Islam*. Jakarta: Hamzah
- Amin, Samsul Munir, 2008, *Rekonstruksi Pemikiran Dakwah Islam*: Jakarta: Amzah
- Ancok, Jamaludin dan Suroso, 1995. *Psikologi Islami, Solusi Islam dan Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, Panji, 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardi Ardani Tristiadi, 2008. *Psikiatri Islam*. Malang: UIN Malang Press
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Asnawi, Bachroni, 1999. *Buletin Psikologi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Gajah Mada
- Asy'arie, Musa, Dkk, 1989. *Pemuda dan Perkembangan Iptek dalam Perspektif Agama*. Yogyakarta: Psfki
- Azhar, Saifudin, 2009, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Aziz, Abdul, 0000. *Psikologi Agama Kepribadian Muslim Pancasila*. Bandung: Sinar Baru.
- Azwar, Saifudin, 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana

- Darmawan, Deni, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Greenberg, S. Jerrold, 2006. *Comprehensive Stres Management*. New York: Mc Graw Hill
- Hariandja, Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasan, Aliah,B, 2008. *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. Jakarta: Rajawali Pers
- Husaini, Kuhsari Ishaq, 2012. *Al-Qur'an dan Tekanan Jiwa*. Jakarta: Sadra Press
- Idrus, Muhammad, 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Erlangga
- Jalaludin, 1996. *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kusuma, Widjaja, 2010. *Pengantar Psikologi Jilid 2*, Tangerang: Interaksara
- Munandar, 2001, *Psikologi Indusrti dan Organisasi*, Depok: Universitas Indonesia press
- Muzdalifah, 2008. *Jurnal Penelitian Empirik*. Kudus: P3m Stain Kudus
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset
- Priyatno, Duwi, 2009. *SPSS Analisis korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Jogjakarta: Gava Media
- Reber S, Arthur dan Emily, 2010. *Kamus Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Sanwar, Aminuddin, 1985, *Pengantar Ilmu Dakwah*, Semarang, IAIN Walisongo
- Sapuri, Rafi, 2009. *Psikologi Islam: Tuntutan Jiwa Modern*. Jakarta: Grafindo Persada
- Sarafino, Ep. 1994. *Health psychology* (2 second). New York: John Wileyand sons
- Selye Hans, 1983. *Selye's Guide To Stres Research Volume 3*. New York: Library Of Congress Cataloging.
- Sugiono, 2011.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta
- Supardi, 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Taher, Mursal dan Jalaludin Dkk, 1997. *Kamus Ilmu Jiwa dan pendidikan*. Bandung: PT Al Ma'arif
- Tarwaka, 2004, *Ergonomi untuk Keselematan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*, Surakarta: Uniba Press
- Thouless, Robert H, 1992. *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Pers
- Waluyo, Minto, 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata
- Wijono, Sutarto, 2010, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Kencana
- <https://republikbjm.wordpress.com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stres-memunc>

Lampiran 1

Skala uji coba Stres Kerja dan Perilaku Keagamaan IDENTITAS DIRI

Nama :.....

Alamat :.....

Jenis Kelamin :.....

Usia :.....

PETUNJUK

Kami bermaksud meminta bantuan kepada anda dengan cara mengisi dua macam skala. Mohon untuk membaca petunjuk-petunjuk dibawah ini:

1. Dalam skala-skala ini terdapat sejumlah pernyataan. Setelah membaca dengan seksama Anda diminta memilih salah satu dari 4 pilihan tanggapan yang tersedia dengan member tanda (X) pada pilihan yang disediakan, yaitu:

(SS) : Bila anda sangat setuju dengan pernyataan

(S) : Bila anda setuju dengan pernyataan

(KS) : Bila anda kurang setuju dengan pernyataan

(TS) : Bila anda tidak setuju dengan pernyataan

2. Pilihlah alternatif tanggapan yang benar-benar sesuai dengan keadaan/kenyataan diri Anda.

3. Seumpama ada pertanyaan yang secara kenyataan belum Anda alami, Anda dapat membayangkan bila suatu saat Anda mengalaminya dan memperkirakan reaksi Anda terhadap hal tersebut.
4. Dalam menjawab skala ini mohon semua dijawab (tidak ada satupun yang terlewatkan), dan Anda tidak perlu takut salah karena semua jawaban dapat diterima
5. Kerahasiaan identitas dan jawaban Anda akan kami jamin.
6. Kesungguhan dan kejujuran Anda sangat menentukan kualitas hasil penelitian ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih.

Semarang, 25 oktober 2015

Peneliti

ANGKET STRES KERJA

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
1	Saya gelisah memikirkan pekerjaan saya				
2	Saya merasa khawatir masuk kerja				
3	Saya merasa cemas bila atasan saya datang				
4	Saya selalu <i>positif thinking</i> dalam bekerja				
5	Produktifitas pekerjaan saya meningkat ketika ada banyak tekanan pekerjaan				
6	Saya sangat percaya diri dalam bekerja				
7	Saya merasa sedih jika pekerjaan saya tidak maksimal				
8	Terkadang saya tidak bersemangat dengan pekerjaan saya				
9	Saya sering murung bila bekerja				
10	Setiap hari saya semangat bekerja				
11	Saya merasa percaya diri jika atasan saya datang				
12	Saya merasa ada tantangan disetiap pekerjaan				

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
13	Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya yang monoton				
14	Terkadang saya ingin <i>resign</i> dari pekerjaan saya karena tidak ada jenjang karier yang jelas				
15	Teman-teman saya membuat malas berangkat bekerja				
16	Selama ini saya menikmati pekerjaan saya				
17	Saya merasa bersyukur bisa bekerja di sini				
18	Teman-teman saya membuat saya bahagia				
19	Saya merasa daya ingat saya menurun ketika mendengar suara bising dari mesin produksi				
20	Hasil produktifitas saya menurun ketika ruang produksi semakin panas				
21	Ketika bekerja masuk pagi atau masuk malam asaya sulit berkonsentrasi				
22	Jika ada masalah dengan pekerjaan, saya tidak suka marah-marrah dengan keluarga atau teman				

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
23	Jika saya lelah bekerja saya suka jalan-jalan				
24	Jika atasan saya marah maka saya meminta maaf				
25	Saya sakit hati jika ditegur mengenai pekerjaan oleh atasan saya				
26	Jika sudah lelah bekerja saya marah-marah				
27	Saya sering marah-marah kepada teman dan keluarga ketika banyak pekerjaan				
28	Kemampuan bekerja saya meningkat selama masa Training kerja				
29	Kualitas produktifitas saya menurun ketika masuk kerja <i>sift</i> malam				
30	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja, baik masuk jam pagi atau jam malam				

ANGKET PERILAKU KEAGAMAAN

No	Pertanyaan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
1	Meskipun lelah bekerja setelah shalat magrib dan shubuh saya selalu berdzikir				
2	Dalam kondisi banyak pekerjaan, sebagai umat Islam saya rutin melaksanakan sholat lima waktu				
3	Saya selalu memberi uang pada pengemis ketika banyak masalah dengan pekerjaan				
4	Saya selalu puasa di bulan ramadhan meskipun pekerjaan <i>over Load</i>				
5	Saya selalu menyisihkan penghasilan , untuk membantu anak yatim				
6	Saya tidak mudah memaafkan kesalahan orang lain ketika mengenai masalah pekerjaan				
7	Walaupun capek bekerja, saya tetap membaca Al-Qur'an setiap hari				
8	Saya senang membantu teman-teman dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan				

No	Pertanyaan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
9	Saya selalu melaksanakan sholat dhuhur berjamaah pada jam istirahat kerja				
10	Saya malas berurusan dengan teman-teman satu <i>sifat</i>				
11	Saya malas melaksanakan shalat berjamaah pada waktu istirahat jam kerja				
12	Saya melaksanakan puasa selain bulan Ramadhan meskipun di dalam ruangan panas				
13	Ketika berdzikir saya selalu mengantuk karena lelah bekerja				
14	Saya selalu menyisihkan penghasilan untuk kedua orangtua				
15	Selama bekerja saya tidak hafal surat-surat pendek dalam Al-Quran				
16	Meskipun banyak lembur kerja, saya selalu berdzikir 1 kali dalam sehari				
17	Setelah shalat saya mencari handphone, karena dalam ruangan kerja produksi tidak boleh membawa handphone				

No	Pertanyaan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
18	Saya selalu memaafkan kesalahan pekerjaan orang lain, meskipun sangat menyakitkan				
19	Saya selalu berusaha jujur dalam segala hal pekerjaan dan tanggung jawab kerja				
20	Pada bulan ramadhan saya tidak puasa penuh karena ruangnya sangat panas				
21	shalat lima waktu saya masih bolong-bolong karena jam istirahat kerja tidak cukup				
22	Ketika Saya marah, saya tidak suka memberi apapun pada pengemis				
23	Setelah shalat saya selalu membaca Al-Quran dan terjemah nya meskipun capek bekerja				
24	Puasa sunnah membuat hasil produktivitas saya menurun				
25	saya saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan maupun masalah pribadi				
26	Saya menyisihkan penghasilan untuk belanja keperluan orang lain				

No	Pertanyaan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
27	Saya senang jika teman-teman saya tidak merepotkan mengenai pekerjaan				
28	Saya mengantuk mendengarkan bacaan Al-Qur'an ketika lelah bekerja				
29	Saya tidak merasa bersalah ketika berbohong mengenai pekerjaan				
30	Saya memilih libur kerja untuk teman-teman dibanding kegiatan sosial				

Lampiran II

Skala sesudah Uji coba Stres Kerja dan Perilaku Keagamaan

IDENTITAS DIRI

Nama :.....

Alamat :.....

Jenis Kelamin :.....

Usia :.....

PETUNJUK

Kami bermaksud meminta bantuan kepada anda dengan cara mengisi dua macam skala. Mohon untuk membaca petunjuk-petunjuk dibawah ini:

1. Dalam skala-skala ini terdapat sejumlah pernyataan. Setelah membaca dengan seksama Anda diminta memilih salah satu dari 4 pilihan tanggapan yang tersedia dengan member tanda (X) pada pilihan yang disediakan, yaitu:

(SS) : Bila anda sangat setuju dengan pernyataan

(S) : Bila anda setuju pernyataan

(KS) : Bila anda kurang setuju dengan pernyataan

(TS) : Bila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan

2. Pilihlah alternatif tanggapan yang benar-benar sesuai dengan keadaan/kenyataan diri Anda.
3. Seumpama ada pertanyaan yang secara kenyataan belum Anda alami, Anda dapat membayangkan bila suatu saat Anda mengalaminya dan memperkirakan reaksi Anda terhadap hal tersebut.
4. Dalam menjawab skala ini mohon semua dijawab (tidak ada satupun yang terlewatkan), dan Anda tidak perlu takut salah karena semua jawaban dapat diterima
5. Kerahasiaan identitas dan jawaban Anda akan kami jamin.
6. Kesungguhan dan kejujuran Anda sangat menentukan kualitas hasil penelitian ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih.

ANGKET STRES KERJA

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
1	Saya gelisah memikirkan pekerjaan saya				
2	Saya merasa khawatir masuk kerja				
3	Saya merasa cemas bila atasan saya datang				
4	Saya selalu <i>positif thinking</i> dalam bekerja				
5	Saya merasa sedih jika pekerjaan saya tidak maksimal				
6	Terkadang saya tidak bersemangat dengan pekerjaan saya				
7	Setiap hari saya semangat bekerja				
8	Saya merasa percaya diri jika atasan saya datang				
9	Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya yang monoton				
10	Terkadang saya ingin risign dari pekerjaan saya karena tidak ada jenjang karir yang jelas				
11	Teman-teman saya membuat malas berangkat bekerja				

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
12	Selama ini saya menikmati pekerjaan saya				
13	Saya merasa bersyukur bisa bekerja di sini				
14	Saya merasa daya ingat saya menurun ketika ada suara bising dari mesin mesin produksi				
15	Hasil produktifitas saya menurun ketika ruang produksi semakin panas				
16	Ketika bekerja masuk pagi atau masuk malam saya sulit berkonsentrasi				
17	Jika ada masalah dengan pekerjaan, saya tidak suka marah-marrah dengan keluarga atau teman				
18	Jika saya lelah bekerja saya suka jalan-jalan				
19	Jika atasan saya marah maka saya meminta maaf				
20	Saya sakit hati jika ditegur mengenai pekerjaan oleh atasan saya				
21	Jika sudah lelah bekerja saya marah-marrah				

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
22	Saya sering marah-marrah kepada teman dan keluarga ketika banyak pekerjaan				
23	Kemampuan bekerja saya meningkat selama masa training kerja				
24	Kualitas produktifitas saya menurun ketika masuk jam malam				
25	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja, baik masuk jam pagi atau jam malam				

ANGKET PERILAKU KEAGAMAAN

No	Pertanyaan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
1	Dalam kondisi banyak pekerjaan sebagai umat Islam saya rutin melaksanakan sholat lima waktu				
2	Saya selalu puasa di bulan ramadhan meskipun pekerjaan <i>over Load</i>				
3	Saya selalu menyisihkan penghasilan , untuk membantu anak yatim				
4	Saya tidak mudah memaafkan kesalahan orang lain ketika mengenai masalah pekerjaan				
5	Walaupun capek bekerja, saya tetap membaca Al-Qur'an setiap hari				
6	Saya senang membantu teman-teman dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan				
7	Saya selalu melaksanakan sholat dhuhur berjamaah pada jam istirahat kerja				
8	Saya malas berurusan dengan teman-teman satu <i>sifat</i>				

No	Pertanyaan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
9	Saya malas melaksanakan shalat berjamaah pada waktu istirahat jam kerja				
10	Saya melaksanakan puasa selain bulan Ramadhan meskipun di dalam ruangan panas				
11	Ketika berdzikir saya selalu mengantuk karena lelah bekerja				
12	Saya selalu menyisihkan penghasilan untuk kedua orangtua				
13	Selama bekerja saya tidak hafal surat-surat pendek dalam Al-Quran				
14	Meskipun banyak lembur kerja, saya selalu berdzikir 1 kali dalam sehari				
15	Setelah shalat saya mencari handphone, karena dalam ruangan kerja produksi tidak boleh membawa handphone				
16	Saya selalu memaafkan kesalahan pekerjaan orang lain, meskipun sangat menyakitkan				
17	Saya selalu berusaha jujur dalam segala hal pekerjaan dan tanggung jawab kerja				

No	Pertanyaan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)
18	Pada bulan ramadhan saya tidak puasa penuh karena ruangnya sangat panas				
19	shalat lima waktu saya masih bolong-bolong karena jam istirahat kerja tidak cukup				
20	Ketika Saya marah, saya tidak suka memberi apapun pada pengemis				
21	Setelah shalat saya selalu membaca Al-Quran dan terjemah nya meskipun capek bekerja				
22	Puasa sunnah membuat hasil produktivitas saya menurun				
23	Saya saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan maupun masalah pribadi				
24	Saya senang jika teman-teman saya tidak merepotkan mengenai pekerjaan				
25	Saya tidak merasa bersalah ketika berbohong mengenai pekerjaan				

Lampiran III

DAFTAR RESPONDEN PENELITIAN

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Alamat
1	Musyawaroh	P	20	Kendal
2	Dina Puspa Sari	P	26	Semarang
3	Puji Masruroh	P	29	Kendal
4	Anita Widyawati	P	25	Semarang
5	Durotus Saniah	P	19	Kendal
6	Eni Endarwati	p	19	Boyolali
7	Widyaningrum	P	23	Batang
8	Muayanah	P	32	Demak
9	Nurhayati	P	27	Kaliwungu
10	Kartika Sari	P	30	Semarang
11	Noviana Sari	P	27	Semarang
12	Nur Fadilah	P	22	Kaliwungu
13	Lailatul Firdaus	P	22	Kauman
14	Nadhifatul Maula	P	22	Kendal
15	Ratna Ningrum	P	20	Kendal
16	Siti Mukaromah	P	24	Kendal
17	Umi farida Zulfa	P	23	Batang
18	Nina Budiyati	P	22	Boyolali
19	Siti Aisyah	P	22	Kendal

20	Mortini	P	20	Sragen
21	Wilis	P	24	Boyolali
22	Ayu Widyaningsih	P	24	Semarang
23	Peni Lusiana	P	25	Klaten
24	Ari Muhlifah	P	20	Kendal
25	Tri Nur Alisa	P	20	Sragen
26	Silvia Anis	P	22	Kaliwungu
27	Fitri Handayani	P	22	Sragen
28	Zahrotul Aini	P	18	Pati
29	Haimatus Sulafiyah	P	23	Kendal
30	Umi Khalifah	P	23	Kendal
31	Tri Rumiwati	P	30	Temanggung
32	Muklinan Al Madzkuroh	P	24	Gayam Sari
33	Wahyu Dwi Irawati	P	23	Grobogan
34	Sri Windari	P	22	Kendal
35	Fina Pratiwi	P	22	Semarang
36	Isti Handayani	P	30	Kendal
37	Renita	P	23	Batang
38	Ira Okvitasen	P	20	Semarang
39	Siti Rokhimah	P	31	Kendal
40	Siti Rohmatun	P	22	Weleri
41	Dina Jumiatusun	P	24	Semarang
42	Desi Triani	P	20	Purwodadi
43	Wiji lestari	P	30	Semarang

44	Arinil Yosiroh	P	26	Semarang
45	Ika Fitriyani	P	24	Jogja
46	Aviani Shobikah	P	29	Kendal
47	Ahmad Chaeroni	L	25	Kendal
48	M Farid	L	24	Kendal
49	Ninir	p	23	Gunung kidul
50	Siti Nur Jannah	P	23	Kendal
51	Sundari	P	29	Semarang
52	Siti Nur Khasanah	P	23	Pandean
53	Siti Alimah	P	22	Kendal
54	Endriyani	P	22	Semarang
55	Safitri Dewi Khoiriyah	P	23	Kendal
56	Puji rahayu	P	20	Kendal
57	Novita fajar s	P	31	Semarang
58	Ika sari	P	23	Sragen
59	Deva yusuf	L	20	Kendal
60	Riyadul hasanah	P	23	Demak

Lampiran IV

1. Uji Validitas

a. stres kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.0167	105.881	.691	.894
VAR00002	91.5167	109.169	.450	.898
VAR00003	92.5167	103.644	.588	.895
VAR00004	92.8500	107.248	.420	.899
VAR00005	91.4333	111.301	.349	.900
VAR00006	91.6833	109.712	.314	.901
VAR00007	91.5833	108.823	.432	.898
VAR00008	91.9333	108.029	.472	.898
VAR00009	91.6167	111.901	.203	.902
VAR00010	91.9167	108.823	.446	.898
VAR00011	91.4667	107.101	.487	.897
VAR00012	91.5167	110.390	.288	.901
VAR00013	91.7167	108.376	.505	.897
VAR00014	91.5500	108.082	.538	.897
VAR00015	92.1667	106.853	.437	.898
VAR00016	91.6167	106.986	.508	.897
VAR00017	91.2833	109.766	.433	.898
VAR00018	91.6833	110.118	.311	.900
VAR00019	91.9333	109.046	.416	.899
VAR00020	92.3667	104.948	.558	.896
VAR00021	92.5167	103.644	.588	.895
VAR00022	91.5833	108.823	.432	.898
VAR00023	92.0167	105.881	.691	.894
VAR00024	91.2833	109.766	.433	.898
VAR00025	91.9167	108.823	.446	.898
VAR00026	92.8500	107.248	.420	.899
VAR00027	91.7167	108.376	.505	.897
VAR00028	92.3667	104.948	.558	.896
VAR00029	91.4667	107.101	.487	.897
VAR00030	92.8500	107.248	.420	.899

b. perilaku keagamaan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95.0000	120.576	.246	.914
VAR00002	95.3500	115.181	.527	.911
VAR00003	95.5000	117.610	.317	.913
VAR00004	95.3167	116.559	.416	.912
VAR00005	95.6000	116.075	.411	.912
VAR00006	95.9000	113.075	.515	.911
VAR00007	95.8167	116.593	.457	.912
VAR00008	96.1167	111.800	.585	.910
VAR00009	96.0000	113.254	.542	.910
VAR00010	96.0333	112.948	.464	.912
VAR00011	96.1667	111.836	.565	.910
VAR00012	96.1667	112.446	.584	.910
VAR00013	95.7167	107.935	.577	.910
VAR00014	95.6000	110.922	.609	.909
VAR00015	95.9167	112.145	.586	.910
VAR00016	95.3667	115.185	.524	.911
VAR00017	95.9167	112.823	.560	.910
VAR00018	95.6833	108.254	.588	.910
VAR00019	95.6500	114.265	.494	.911
VAR00020	95.6833	113.644	.471	.911
VAR00021	95.7500	113.377	.547	.910
VAR00022	95.6833	113.881	.532	.910
VAR00023	95.5667	116.419	.424	.912
VAR00024	95.6000	109.227	.586	.910
VAR00025	95.3333	115.446	.541	.911
VAR00026	95.6167	117.020	.360	.913
VAR00027	95.3167	115.474	.543	.911
VAR00028	95.4667	117.711	.289	.914
VAR00029	95.4500	115.404	.531	.911
VAR00030	95.2667	117.826	.297	.914

2. Uji Reliabilitas

a. stres kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	30

b. perilaku keagamaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	30

3. Uji Asumsi

a. normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja	perilaku keagamaan
N		60	60
Normal Parameters ^a	Mean	77.62	81.05
	Std. Deviation	9.737	10.215
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.090
	Positive	.046	.090
	Negative	-.090	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.696	.696
Asymp. Sig. (2-tailed)		.718	.718

a. Test distribution is Normal.

b. homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

stres kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.541	17	34	.138

4. Uji Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
perilaku keagamaan	81.05	10.215	60
stres kerja	77.62	9.737	60

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.189	9.198

a. Predictors: (Constant), stres kerja

b. Dependent Variable: perilaku keagamaan

ANOVA^b

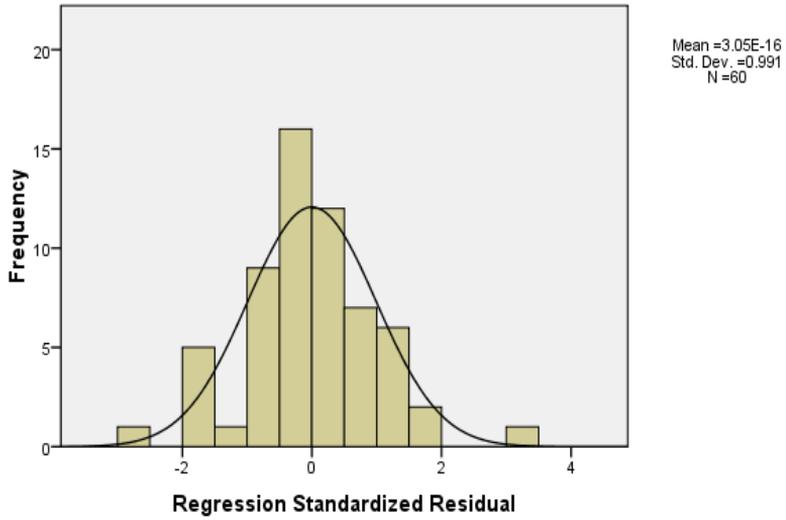
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1249.786	1	1249.786	14.772	.000 ^a
	Residual	4907.064	58	84.605		
	Total	6156.850	59			

a. Predictors: (Constant), stres kerja

c. Dependent Variable: perilaku keagamaan

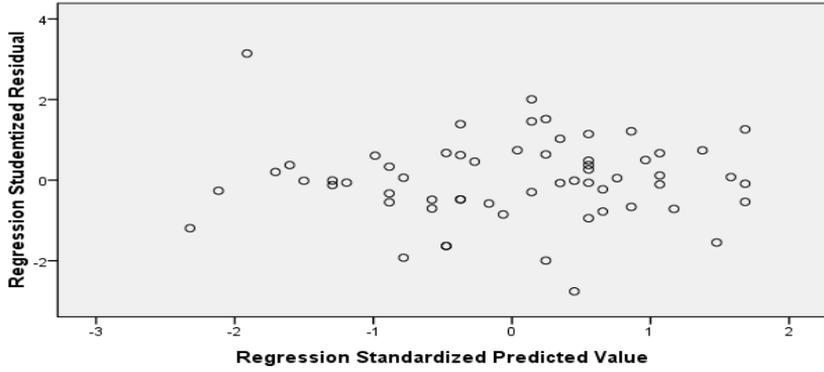
Histogram

Dependent Variable: perilaku keagamaan



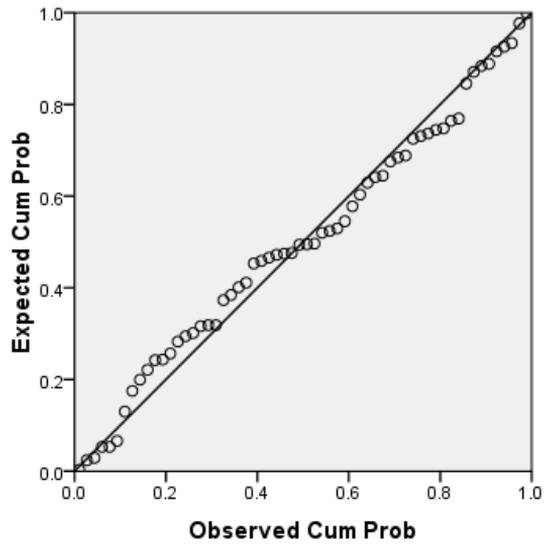
Scatterplot

Dependent Variable: perilaku keagamaan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: perilaku keagamaan



Lampiran V



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
JURUSAN BIMBINGAN DAN PENYULUHAN ISLAM (BPI)
Alamat : Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp. (024)7606405

Nomor : In.06.1/J2/PP.00.9/29/2015

Lamp : -

Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

1. Dr. H. Abu Rokhmad, M.Ag.
 2. Hj. Widayat Mintarsih, M.Pd.
- di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah mempertimbangkan aspek akademik dan administrasi, dengan ini Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI) menunjuk Bapak/Ibu untuk berkenan menjadi pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Ida Setyaningsih

NIM/Semester : 111111074/VII

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan di PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian dan kesediaannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 7 Januari 2015

a.n. Dekan

Ketua Jurusan BPI,



Hj. Mahmudah, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197011291998032001

Tembusan:

1. Pembantu Dekan I (Sebagai Laporan)
2. Arsip

Lampiran VI

SURAT KETERANGAN

OBSERVASI

Yang bertandatangan dibawah ini, saya selaku Staff PT.SAMI dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ida setyaningsih
NPM : 111111074
Kampus : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Telah melakukan observasi di PT.SAMI untuk keperluan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 18 Januari 2016

Hormat Kami



Eko Setyo Putro
supervisor

Lampiran VII



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **IDA SETYANINGSIH**
NIM : **111111074**
Fakultas : **Dakwah dan Komunikasi**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung, dengan nilai :

.....**80**..... (..... **4,0 /A**.....)

Semarang, 12 Juni 2015

Dj. H. Sholihan, M. Ag.
NIP. 19600604 199403 1 004

Lampiran IX

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Ida Setyaningsih
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. tempat/Tgl Lahir : Jepara, 19-07-1993
4. Agama : Islam
5. Alamat : Dukuh Pule 004/002 Cepogo
Kembang Jepara

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : Min Cepogo :1999-2005
2. SMP : MTs Hasyim Asy'ari :2005-2008
3. SMA : MA Hasyim asy'ari :2008-2011
4. Perguruan Tinggi : UIN Walisongo
Semarang :2011-2016

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya dan semoga digunakan sebagaimana mestinya

Semarang, 1 Maret 2016



IDA SETYANINGSIH
NIM. 111111074