

**Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*)
Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak
Mak Sunah Madiun**

SKRIPSI



Oleh:

**Salma Fauziyah
13410126**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN SUASANA HATI (MOOD)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AYAM GEPRAK
MAK SUNAH MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam

Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Salma Fauziyah

NIM. 13410126

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN SUASANA HATI (MOOD)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AYAM GEPRAK
MAK SUNAH MADIUN**

SKRIPSI

oleh

**Salma Fauziyah
NIM. 13410126**

**Telah Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

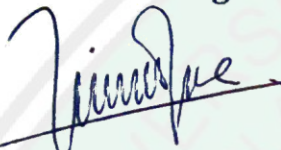


**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002**

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN SUASANA HATI (*MOOD*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AYAM GEPRAK
MAK SUNAH MADIUN**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 10 Juli 2017
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



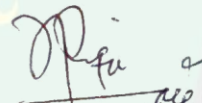
Dr. Retro Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

Penguji Utama



Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 197804292006041001

Ketua Penguji



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, Juli 2017

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 197307102000031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salma Fauziyah

NIM : 13410126

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul **“Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah MADIUN”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 21 Juni 2017

Peneliti



Salma Fauziyah
NIM 13410126

MOTTO

DREAM, PRAY, and ACTION!

ALLAH DULU, ALLAH LAGI, ALLAH TERUS

أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

Sesungguhnya Allah berfirman: “Aku sebagaimana prasangka hambaku kepada-Ku. Aku bersamanya jika ia berdoa kepada-Ku.” [HR.Turmudzi]

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahilahi robbil ‘alamiin segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat, rahmat serta hidayah-Nya kepada hamba-Nya. Engkau lah Dzat yang Maha Mengetahui dan sesuai prasangka hambaNya. Dan Allah-lah memberi saya kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan karya sederhana ini.

Shalawat serta salam tetap tcurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Semoga kita mendapatkan syafaat dan pertolongannya *min yaumil haadza ila yaumil qiyamah*. Aamiin

Selajutnya, kupersembahkan karya sederhana dengan penuh cinta dan kasih kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Soleman dan Ibunda Tutik Indarwati serta kakak perempuan saya Annisa Rahmawati. Keluarga yang sangat berarti bagi hidup saya yang selalu memberikan kasih sayangnya tanpa bisa diukur, dukungan yang tak kenal henti, dan kesabaran yang tanpa batas dalam perjuangan saya untuk mencapai kehidupan yang didambakan di dunia maupun di akhirat.

Semoga karya ini dapat memberikan sedikit kebahagiaan untuk orang-orang yang menyayangi dan mengasihi saya. Karya ini merupakan bentuk

terimakasih saya kepada mereka yang telah memberikan dukungan dalam bentuk apapun terhadap saya.

Peneliti



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin atas izin Allah penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja Karyawan” dapat terselesaikan dengan baik.

Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW. Yang telah menuntun kita dari zaman jahiliyah menuju jaman islamiyah yakni *addiinul islam wal iiman*.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan kelulusan program studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Namun, penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu tetap dibutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan ini. Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari semua pihak. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar - sebesarnyanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M. Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberi masukan, saran serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog selaku dosen wali bidang akademik yang selalu memberi motivasi dan dukungan. Serta seluruh dosen Fakultas Psikologi yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih atas bantuan akademisnya.
5. Untuk kedua orang tua saya Bapak Soleman dan Ibu Tutik Indarwati yang selalu memberi dukungan dan semangat serta doa yang tulus tiada henti sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Maaf telah sering mengecewakan bapak sama ibu.
6. Untuk kakak perempuanku Annisa Rahmawati, S.Pd, terima kasih banyak atas dukungan, kasih sayang, dan doa yang tak pernah henti. Uhibbuki fillah mbik.
7. Untuk sahabat-sahabat saya, para khalayak keong. Khususnya keong betina (Nela, Santika, Virgin, Nina, Arunia). Terima kasih atas kasih sayang dan supportnya yang tiada henti dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih telah menjadi keluargaku di tanah rantau.
8. Untuk LDK At-Tarbiyah terima kasih atas pengalaman, dukungan dan doa yang tulus dan ikhlas. Terima kasih telah menjadi rumah bagiku, semoga persaudaraan dapat terjalin hingga ke jannahNya
9. Untuk teman-teman PKL squad (Dahniar, Razaf, Gansar, Arif), terima kasih atas pengalaman yang tak terlupakan dan juga support yang besar dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Untuk teman satu pembimbing saya terima kasih dukungannya dan saling membantu dalam kelancaran penulisan skripsi.

11. Untuk teman-teman Maliki Archery, terima kasih atas dukungan dan doanya. Dan terima kasih telah memberi pengalaman dan warna dalam hidupku.
12. Kepada Bapak Yulianto dan Ibu Khoirul telah memberi saya izin dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian di Ayam Geprak Mak Sunah Madiun.
13. Karyawan-karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktunya dalam penelitian ini.
14. Pihak – pihak lain yang juga banyak mendukung terselesaikannya skripsi ini.
15. Dengan diiringi doa dan ucapan terimakasih, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan barokah bagi peneliti dan pembaca. Aamiin Ya Robbal ‘Alamiin.

Malang, 21 Juni 2017

Peneliti,

Salma Fauziah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACK	xix
مستخلص البحث.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan	8
D. Manfaat	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kinerja Karyawan	10
B. Religiusitas.....	19
C. Suasana Hati (<i>Mood</i>).....	31
D. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE	41
A. Metode Penelitian	41
B. Identifikasi Variabel.....	41
C. Definisi Operasional	43
D. Populasi.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44

1. Observasi	44
2. Dokumentasi.....	45
3. Angket (Kuesioner)	45
F. Instrumen Penelitian	46
1. Angket Religiusitas	47
2. Angket Suasana Hati (<i>Mood</i>)	48
3. Angket Kinerja	49
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
1. Validitas Alat Ukur	50
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	54
H. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	58
A. Profil Lokasi Penelitian.....	58
B. Pelaksanaan Penelitian.....	59
C. Hasil Uji Asumsi.....	60
1. Uji Normalitas	60
2. Uji Linieritas	61
3. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	62
D. Hasil Uji Hipotesis	66
1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun	66
2. Pengaruh antara Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun.....	67
3. Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun	69
E. Pembahasan.....	71
1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja.....	71
2. Pengaruh Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja.....	75
3. Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja ..	78
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Religiusitas.....	47
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Suasana Hati (<i>Mood</i>).....	48
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Kinerja.....	49
Tabel 3.4 Skor Aiken's V & Validitas Aitem Kinerja.....	52
Tabel 3.5 Skor Aiken's V & Validitas Aitem Religiusitas.....	53
Tabel 3.6 Skor Aiken's V & Validitas Aitem Suasana Hati (<i>Mood</i>)	54
Tabel 3.7 Reliabilitas Kinerja	55
Tabel 3.8 Reliabilitas Suasana Hati (<i>Mood</i>).....	56
Tabel 3.9 Reliabilitas Religiusitas	56
Tabel 4.1 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.2 Uji Linieritas.....	62
Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Variabel Religiusitas.....	63
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik Variabel Suasana Hati (<i>Mood</i>)	64
Tabel 4.5 Deskripsi Statistik Variabel Kinerja.....	65
Tabel 4.6 Uji Regresi Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja.....	67
Tabel 4.7 Signifikansi Religiusitas Terhadap Kinerja	67
Tabel 4.8 Uji Regresi Pengaruh Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja ...	68
Tabel 4.9 Signifikansi Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja	68
Tabel 4.10 Uji Regresi Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja.....	69
Tabel 4.11 Signifikansi Religiusitas dan Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja.....	70

Tabel 4.12 Perbandingan Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (<i>Mood</i>) Terhadap Kinerja	70
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Skema Penelitian	42
Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Religiusitas	63
Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Suasana Hati (Mood)	64
Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Kinerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

- 
- Lampiran 1. Skor Aiken's V dan Validitas Aitem Kinerja
- Lampiran 2. Skor Aiken's V dan Validitas Aitem Religiusitas
- Lampiran 3. Skor Aiken's V Dan Validitas Aitem Suasana Hati (*Mood*)
- Lampiran 4. Deskripsi Statistik Variabel
- Lampiran 5. Uji Normalitas
- Lampiran 6. Uji Linieritas
- Lampiran 7. Uji Regresi
- Lampiran 8. Reliabilitas
- Lampiran 9. Surat Keterangan Telah Penelitian
- Lampiran 10. Bukti Konsultasi
- Lampiran 11. Angket
- Lampiran 12. Dokumentasi
- .

ABSTRAK

Salma Fauziyah, 13410126, Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. Pembimbing : **Dr. Retno Mangestuti, M.Si**

Kinerja merupakan sikap kerja yang dilakukan karyawan selama periode yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang melatarbelakangi kinerja yaitu religiusitas dan suasana hati .

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan, 3) pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprak Mak Sunah Madiun.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Ayam Geprak Mak Sunah Madiun yang berjumlah 15 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) religiusitas terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan $R^2 = 0,639$, 2) suasana hati (*mood*) terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,507 ($p > 0,05$) dan $R^2 = 0,035$, 3) religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) dengan $R^2 = 0,648$. Maka dapat dikatakan bahwa religiusitas dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun

Berdasarkan analisis regresi religiusitas dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh sebesar 64,8% terhadap kinerja, dengan perbandingan religiusitas mempengaruhi kinerja sebesar 62,1% dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja sebesar 0,96%.

Kata Kunci : Religiusitas, Suasana Hati (*Mood*), Kinerja

ABSTRACT

Salma Fauziyah, 13410126, The Effect of Religiosity and Mood on the Performance of Employees in Ayam Geprak Mak Sunah Madiun, Thesis, Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. Supervisor: **Dr. Retno Mangestuti, M.Si**

Performance is the work attitude of employees carried out during a predetermined period with certain criteria that can be used as an evaluation of the employees. One of the underlying factors of performance was religiosity and mood.

The purpose of this study was to determine: 1) the influence of religiosity on employees' performance, 2) the effect of mood to employees' performance, 3) the influence of religiosity and mood on the performance of employees in Ayam Geprak Mak Sunah Madiun.

This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The subjects of this study were employees at Ayam Geprak Mak Sunah Madiun as many as 15 people. The results of this study indicated that: 1) religiosity to performance obtained significance value of 0,000 ($p < 0.05$) and R square = 0,639, 2) mood to performance obtained significance value of 0,507 ($p > 0,05$) and R Square = 0.035, 3) religiosity and mood on the performance obtained the significance value of 0.002 ($p < 0.05$) with R square = 0.648. So it could be said that religiosity and mood had a significant influence on the performance of employees of Ayam Geprak Mak Sunah Madiun.

Based on the regression analysis, religiosity and mood had an effect of 64.8% to the performance, with the ratio of religiosity affecting the performance was 62.1% and mood to the performance was 0,96%.

Keywords: Religiosity, Mood, Performance

مستخلص البحث

سلمى فوزية، ١٣٤١٠١٢٦، تأثير الدينية ومزاج القلب (مزاج) على أداء الموظفين في الدجاجة غفراك ماك سونة ماديون ، البحث الجامعي، كلية علم النفس UIN مولانا مالك إبراهيم مالانج، ٢٠١٧. المشرفة: الدكتورة رتنو مانجيسطوتي الماجيستر

الأداء هو نتيجة العمل الذي قضاها الموظفون خلال الفترة المحددة مع المعيار المعين الذي يمكن استخدامها كمادة التقييم من عمل الموظفون. واحد من العوامل التي تخلف الأداء وهي الدينية ومزاج القلب.

الغرض من هذا البحث هو معرفة ما يلي: (١) تأثير الدينية على أداء الموظفين، (٢) تأثير مزاج القلب (المزاج) على أداء الموظفين، (٣) تأثير الدينية ومزاج القلب (المزاج) على أداء الموظفين في الدجاجة غفراك ماك سونة ماديون.

يستخدم هذا البحث النهج الكمي مع تحليل الانحدار الخطي المتعدد. موضوع هذا البحث الموظفون في الدجاجة غفراك ماك سونة ماديون بلغ المجموع ١٥ شخصا. نتائج هذا البحث تظهر أن: (١) الدينية على الأداء تحصل قيمة أهمية ٠.٠٠٠ ($p < 0,05$) و $R^2 = ٠.٦٣٩$ ، (٢) مزاج القلب (المزاج) على الأداء تحصل قيمة أهمية ٠.٥٠٧ ($p < 0,05$) و $R^2 = ٠.٠٣٥$ ، (٣) الدينية ومزاج القلب (المزاج) على الأداء تحصل قيمة أهمية ٠.٠٠٢ ($p < 0,05$) و $R^2 = ٠.٦٤٨$. فيمكن القول أن الدينية ومزاج القلب (المزاج) لهما تأثير كبير على أداء الموظفين في الدجاجة غفراك ماك سونة ماديون.

استنادا إلى تحليل الانحدار الدينية ومزاج القلب (المزاج) لهما تأثير على الأداء ٦٤.٨٪، مع تعديل أن الدينية تؤثر على الأداء 62.1٪ ومزاج القلب (المزاج) على الأداء 0.96٪.

كلمات البحث: الدينية، مزاج القلب (المزاج)، الأداء

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan. Secara umum, fungsi sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan mengelola karyawan semaksimal dan seefektif mungkin agar diperoleh kinerja yang maksimal. Karyawan dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal menjawab tantangan globalisasi. Peran manajemen SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja.

Suatu pekerjaan terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan adalah dengan penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Hal itu dapat disebut dengan penilaian kinerja.

Sebelum menerapkan *spiritual company* / *spiritual management* karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang rendah. Karena adanya saling melimpahkan pekerjaan

antar karyawan. Selain itu, karyawan juga kurang fokus terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan tersebut kurang baik.

Sinambela, dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah perlu dan penting, karena dengan melihat kinerja pada karyawan akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Robbins mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Kinerja merupakan hasil yang yang dicapai karyawan dengan melihat kecakapan, pengalaman, dan waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Sinambela: 2012)

Kinerja karyawan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk perusahaan. Penggunaan kata kinerja sendiripun terkadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja dan berbagai istilah lainnya. Kinerja memiliki porsi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hodgetts dan Kuratko dalam teori kinerja dan pengukurannya menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.

Karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam perusahaan, karena memiliki *skill* dan tenaga yang diperlukan perusahaan untuk

mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dengan perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Namun tidak hanya skill karyawan saja yang dapat diandalkan perusahaan. Melainkan juga perilaku, sikap, dan pribadi karyawan. Sehingga masing-masing perusahaan memiliki cara tersendiri untuk membentuk karakter seorang karyawan yang dibutuhkan perusahaan.

Perusahaan dalam bidang kuliner yaitu Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Ayam Geprak Mak Sunah Madiun menanamkan sikap keagamaan pada karyawan dalam bekerja dengan menerapkan *spiritual company* / *spiritual management* pada perusahaannya.

Menurut Nashori dkk (2002) dari istilah agama dan religi muncul istilah keberagamaan dan religiusitas. Pengertian religiusitas adalah seberapa kokoh keyakinan, seberapa sering pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama (Jalaluddin: 1997).

Menurut Jalaludin (2001), aktivitas beragama yang erat berkaitan dengan religiusitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual (ibadah) tetapi juga aktivitas lain yang didorong kekuatan batin. Sikap religiusitas merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan (Wahyudin, Pradisti, Sumarsono, & Wulandari, 2012).

Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan nilai kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang (Ariawan, 2015).

Berkaitan dengan religiusitas islam, kualitas religiusitas seseorang ditentukan oleh seberapa jauh individu memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran-ajaran serta perintah Allah secara kaffah atau menyeluruh dan optimal. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan iman dan ilmu yang akhirnya berkaitan dengan amal perbuatan, sehingga fungsi islam sebagai rahmat seluruh manusia dan seluruh alam dapat dirasakan. Religiusitas Islam meliputi dimensi jasmani dan rohani, fikir dan dzikir, aqidah dan ritual, peribadatan, penghayatan dan pengalaman, akhlak, individu dan sosial, kemasyarakatan, salah duniawi dan akhirat, sehingga pada dasarnya religiusitas islam meliputi seluruh dimensi dan aspek kehidupan (Subhan, 2011).

Ayam Geprak Madiun ini sangat mengutamakan ibadah di dalam jam kerjanya sehingga memudahkan karyawannya yang akan melaksanakan ibadahnya. Selain itu kriteria untuk karyawan yang diberikan ayam Geprak Madiun ini juga tidak mudah. Bagi karyawan yang bekerja di Ayam Geprak Madiun ini harus siap berhenti merokok, karena selama jam kerja dan di dalam lingkup perusahaan karyawan tidak diperkenankan merokok. Kriteria

yang utama yaitu karyawan harus beragama islam dan bisa mengaji. Karena selanjutnya karyawan harus mau mengikuti pendalaman agama yang rutin diadakan. Salah satu kegiatannya yaitu kajaian rutin yang diikuti oleh seluruh karyawan. Selain itu, terdapat pula kegiatan berbagi makanan dan snack di jalan. Dengan berbagi dapat menanamkan pentingnya sedekah, pentingnya berbagi kepada sesama.

Program-program keagamaan dianggap penting bagi Ayam Geprak Madiun ini, karena selain karyawan bekerja untuk mencari nafkah juga membangun semangat dalam bekerja serta menambah ilmu dan pengetahuan dalam hal keagamaan (hasil wawancara owner Ayam Geprak Madiun pada tanggal 16 Mei 2017).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto (2015) dengan judul “Religiusitas Karyawan Waroeng Steak and Shake di Yogyakarta” menunjukkan bahwa karyawan mengalami perubahan menjadi lebih baik lagi dari bimbingan spiritual company yang telah diterapkan di perusahaan. Sistem spiritual yang kuat dan tidak semua perusahaan lebih mengedepankan sisi agamanya. Hal tersebut berdampak pada sisi kepribadiannya. Selain itu dari sisi sosial, sistem ini melahirkan ikatan sosial yang semakin kuat antara karyawan satu dengan yang lainnya. Dari sisi produktifitas kerja, sistem ini mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengubah tujuan kerja karyawan bahwa bekerja tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka saja, tetapi bekerja juga merupakan satu bentuk ibadah kepada Tuhan yang nantinya juga akan

dipertanggungjawabkan di akhirat nanti. Karena baik buruknya kita dalam menjalankan pekerjaan itu akan menjadi salah satu alasan pertanggungjawaban tersebut.

Namun sebuah perusahaan juga telah menyadari bahwa emosi dan suasana hati (*mood*) karyawan juga meresap dalam tempat kerja. Emosi dan suasana hati tidak hanya bagian dalam kehidupan kerja tetapi juga memiliki peran penting dalam pekerjaan seseorang. Kebanyakan teori berpendapat bahwa emosi adalah hasil evaluasi dari beberapa peristiwa yang relevan dengan perhatian khusus (Frijda, 1994). Sy, dkk (2005) mengungkapkan bahwa salah satu kebutuhan untuk memenuhi karakteristik pekerjaan tertentu yaitu dimana dalam intensitas suasana digunakan lebih kuat dan luas, khususnya dalam organisasi layanan pelanggan, dimana karyawan atau pelaku organisasi yang lebih terlibat. Didukung dengan pernyataan Groth (dalam Olakitan, 2015) bahwa ketika pelanggan berinteraksi dengan pelaku organisasi selama pelayanan, terdapat pertukaran sosial, suasana hati konsumen tidak boleh diabaikan sebagai sumber penularan emosi.

Menurut Thayer (dalam Halgin & Whitbourn, 2011), suasana hati adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dan yang terjadi situasi dan kondisi yang sedang dialami. Suasana hati merupakan suatu keadaan yang dialami dalam kehidupan manusia, sedikit banyaknya suasana hati bisa dipengaruhi oleh cara berinteraksi antara satu individu dengan individu lain lingkungan. Perasaan sedih, senang, cemas, marah dan gugup termasuk dalam suasana hati yang bisa terjadi kepada semua orang,

termasuk pada karyawan dan sering terjadi di dalam kehidupan yang dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari. Suasana hati dapat mempengaruhi cara-cara dimana individu tersebut berfikir dan bertindak (Malentika, 2016).

Tindakan yang tidak sesuai dalam bekerja akan menimbulkan permasalahan, terutama pada bidang pelayanan. Sehingga karyawan harus pandai dalam pengendalian emosi. Al-qur'an juga mengharapkan manusia untuk dapat mengendalikan emosi sedih maupun gembira. Karenanya manusia tidak diperkenankan untuk berlebih-lebihan dalam meratapi kesedihan yang menimpa manusia, baik dirinya sendiri, anak, harta ataupun kekayaan. Dan manusia tidak pula diperkenankan berlebih-lebihan dalam kegembiraan atas karunia yang diperoleh, baik berbentuk keberhasilan, keberuntungan atau jabatan (Najati, 1981)

Begitu pula suasana hati (mood), manusia juga harus pandai mengelola suasana hati (mood). Namun, ketika religiusitas ditanamkan dalam diri karyawan, ia kan padai mengelola suasana hatinya. Karena dalam islam telah diajarkan bahwa ketika manusia dihadapkan dengan kesedihan dan kekalutan, dekatkanlah diri kepada Allah maka hati manusia akan tenang contohnya dengan sholat dan berdoa kepada Allah.

Setelah Ayam Geprak Madiun yang menerapkan *spiritual company*. Karyawannya pun melayani dengan sangat ramah dan memiliki respon yang cepat. Jadi, tidak heran jika outlet Ayam Geprak sangat ramai orderan baik pengunjung yang datang langsung ke outlet maupun yang *delivery order*.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan untuk membuktikan dan mengetahui “Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Madiun”

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Madiun ?
2. Adakah pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Madiun ?
3. Adakah pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Madiun?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan ayam geprak Madiun.
2. Pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan ayam geprak Madiun.
3. Pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan ayam geprak Madiun.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Selain sebagai bahan penelitian, peneliti juga mendapat pengetahuan lebih jelas dan memperluas pandangan serta pengetahuan tentang pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan di bidang kajian ilmu psikologi khususnya pada psikologi industri, psikologi konsumen, maupun psikologi islam, yang berkaitan dengan Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga memberikan informasi maupun pengetahuan tentang Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) terhadap Kinerja Karyawan di Ayam Geprak Madiun maupun perusahaan-perusahaan lainnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada perusahaan Ayam Geprak Madiun, masyarakat dan mahasiswa bahwasanya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya faktor eksternal namun juga internal. Dan juga penelitian ini dapat diambil manfaat dalam menanamkan karakteristik pada sebuah perusahaan terutama dalam sikap dan perilaku yang sesuai dalam ajaran islam. Sehingga perusahaan ini dapat dijadikan contoh bagi perusahaan lain dalam penerapan religiusitas terhadap karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dikutip dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance*. Robbins mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dengan melihat kecakapan, pengalaman, dan waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Bahkan Hodgets dan Kuratko menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan (Sinambela, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Prawirosentono, 1999).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang

dituangkan melalui perencanaan-perencanaan strategis suatu perusahaan (Sani, 2011)

Menurut Rivai (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja dapat dilihat langsung dalam kehidupan sehari-hari sebagai kegiatan profesional. Suatu organisasi atau masyarakat, para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif, manajemen selalu menciptakan sinergi yang positif, yang menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dari jumlah seluruh komponen bagiannya. Withmore mengungkapkan kinerja merupakan ekspresi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standart tertentu.

Menurut Mitchel (1978) (dalam Serdamayanti, 2001), Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti preastasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan

keterampilan melakukannya, oleh karena itu seorang karyawan harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan karyawan sangat baik tetapi motivasi kerjanya rendah, maka kinerjanya akan ikut rendah. Demikian Mitchel memformulasikan kinerja adalah fungsi kemampuan dikali motivasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sikap kerja yang dilakukan karyawan selama periode yang ditentukan dengan menggunakan kriteria yang telah disepakati bersama yang dapat sebagai bahan evaluasi kerja karyawan. Penilaian kinerja pada karyawan sangat penting dalam perusahaan. penilaian kerja dapat dilakukan oleh pimpinan atau yang bertugas dengan mengamati sikap kerja atau bisa juga karyawan melakukan evaluasi diri dengan melihat sikap kerja diri mereka sendiri. Karena hal tersebut dapat mengetahui perkembangan kinerja karyawan dan dapat mengetahui layak atau tidaknya karyawan tersebut menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan, 2009, Kinerja merupakan suatu konsep yang *multicated* (banyak dimensi) artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

a. Faktor internal karyawan

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan ini, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh yaitu misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. (Mitchel dalam Sedarmayanti, 2001) mengemukakan dimensi-dimensi kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan agar tidak mengganggu pada pekerjaan lainnya.

c. Inisiatif

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung kepada orang lain terus menerus.

d. Kemampuan

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan yang merupakan faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan dengan karyawan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah. Selain itu komunikasi antar karyawan dan komunikasi antara karyawan dengan konsumen juga perlu diperhatikan. Komunikasi menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis.

Berdasarkan uraian dimensi-dimensi kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja itu meliputi dimensi kualitas kerja, dimensi ketetapan waktu, dimensi inisiatif, dimensi kemampuan, dan dimensi komunikasi. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijadikan sebagai aspek-aspek penilaian kinerja karyawan.

4. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang

berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jakson (2004) bahwa ada 3 jenis kriteria kinerja, yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan ketrampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contohnya apakah SDM nya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktifitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu itu dicapai atau dihasilkan

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja (*Performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (job evaluation). Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun bagi perusahaan secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2007).

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan pada pekerjaan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu:

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Penilaian kinerja mempunyai dua sasaran pokok, yaitu:

- a. Membandingkan berbagai pekerjaan dan menentukan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu dalam setiap kelompok kerja.
- b. Membandingkan berbagai pekerjaan di antara berbagai kelompok kerja, yakni untuk melihat apakah tingkat pekerjaan X dalam satu kelompok kerjasama adalah sama, lebih tinggi, atau lebih rendah dari pekerjaan Y dalam kelompok kerja lainnya.

6. Konsep Kinerja dalam Perspektif Islam

Bagi kaum muslim, bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang banyak bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah : 105)

Islam mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan sadar dalam rangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasi tujuan hidupnya.

Hal ini sesuai dengan firman Allah:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۚ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا

يَعْمَلُونَ

Artinya: “dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (Seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengahdari apa yang mereka kerjakan.” (Q.S. Al-Anam : 132)

B. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Menurut pengertian agama berdasarkan asal kata yaitu *al – Din*, *religi (relegere, religare)* dan agama. *Al – Din* berarti undang-undang atau hukum. Dalam bahasa Arab, kata ini mengandung arti menguasai, menundukkan, patuh, utang, balasan, kebiasaan. Sedangkan dari kata *religi* (Latin) atau *relegere* berarti mengumpulkan dan membaca. Kemudian *religare* berarti mengikat. Adapun kata agama itu sendiri terdiri dari *a* = tidak, *gam* = pergi yang mengandung arti tidak pergi, tetap di tempat atau diwarisi turun-menurun (Jalaludin, 2003).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan beberapa istilah yang saling berhubungan, yaitu:

- a. *Religi* (religion, kata benda) Agama, kepercayaan, penyembahan, penghambatan, terhadap satu kekuatan supernatural yang dianggap

sebagai tuhan yang menentukan nasib manusia, suatu ungkapan terlembaga atau formal dari kepercayaan tersebut.

- b. Religius (kata sifat) bersifat agamis, berhubungan dengan agama, sesuai dengan prinsip-prinsip suatu agama.
- c. Keberagamaan (*religiosness*, kata benda) ketaatan pada agama atau keberagamaan (KBBI, 2000)

Kata *religiousity* berarti *religious feeling or sentiment* atau perasaan keagamaan. Akar kata *religiousity* adalah kata *religion* (religi) bukan agama tetapi lebih luas dari agama (Atmosuwito: 1989)

Religiusitas berasal dari bahasa inggris "*relegiousity*" yang berarti ketaatan pada agama, baik berupa perintah maupun larangan yang merupakan ajaran-ajaran agama (Purwodarminto, 1991). Tingkat ketaatan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Dister juga mengatakan bahwa religiusitas adalah kadar keterikatan individu terhadap agamanya, artinya individu telah menginternalisasikan dan menghayati ajaran agamanya sehingga berpengaruh tindak dan pandangannya (Dister, 1992)

Sikap religius membuat manusia untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan baik saat di rumah, di kantor, di jalan, dan dimanapun mereka berada. Karena manusia agamis cenderung percaya bahwa menaati peraturan-peraturan agama akan mudah menjalani kehidupan yang hakiki, semakin tinggi sikap religiusitas seseorang maka akan meminimalisir tingkat kecenderungan untuk berperilaku

menyimpang atau perilaku yang ditentang oleh agama (Ariawan, 2015). Religiusitas merupakan perilaku terhadap agama yang berupa penghayatan terhadap nilai-nilai agama yang dapat ditandai tidak hanya melalui ketaatan da`lam menjalankan ibadah ritual tetapi juga dengan adanya keyakinan, pengalaman, dan pengetahuan mengenai agama yang dianutnya (Ancok & Suroso, 2001).

Glock and Stark (dalam Ancok & Suroso, 2001) merumuskan religiusitas sebagai komitmen religius (yang berhubungan dengan agama atau keyakinan iman), yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan dengan agama atau keyakinan iman yang dianut. Religiusitas sering kali diidentikkan dengan keberagamaan dan diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokok keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama islam. Adapun religiusitas Islam yang menyangkut lima hal yakni aqidah, ibadah, amal, akhlak (ihsan) dan pengetahuan. Aqidah menyangkut keyakinan kepada Allah, Malaikat, Rasul dan lain sebagainya. Ibadah menyangkut pelaksanaan hubungan antara manusia dengan Allah. Akhlak merujuk pada perilaku seseorang atau rangsangan yang hadir padanya, sementara ihsan merujuk pada situasi dimana seseorang merasa sangat dekat dengan Allah. Ihsan merupakan bagian dari akhlak. Bila akhlak seseorang itu positif, ia akan mencapai tingkat yang optimal dan ia

akan memperoleh berbagai pengalaman dan penghayatan keagamaan. Hal tersebut yang dimaksud dengan ihsan dan merupakan akhlak tingkat tinggi. Selain empat hal diatas, ada pula hal penting yang harus diketahui dalam religiusitas Islam yakni pengetahuan keagamaan seseorang terhadap Islam (Nashori dkk, 2002)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan sikap keagamaan dimana individu bertingkah laku sesuai dengan perintah agama dan menjauhi larangan agamanya sebagai bentuk ketaatannya terhadap Tuhan. Religiusitas dapat dilihat melalui aktivitas dan perilaku individu yang menyangkut agama dan keyakinan iman yang dianut seseorang.

2. Dimensi Religiusitas

Menurut Glock dan Stark (dalam Ancok & Suroso, 2001) ada 5 dimensi religiusitas yaitu:

a. Dimensi Keyakinan

Dimensi ini berasal dari pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengikuti kebenaran doktrin-doktrin tertentu. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Namun isi dan ruang lingkup keyakinan itu bervariasi tidak hanya di antara agama-agama, tetapi sering kali di antara tradisi-tradisi dalam agama yang sama

b. Dimensi Peribadatan (Praktik Agama)

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan dan hal-hal yang dilakukan seseorang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianut. Ada 2 macam praktik keagamaan yang penting yakni ritual dan ketaatan. Ritual mengacu pada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan perintah-perintah suci semua mengharapkan para pemeluk kontemplasi personal yang relatif spontan, informasi dan hak pribadi. Ketaatan dan ritual bagaikan air dengan ikan, meski ada perbedaan penting. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat formal khas publik, semua agama juga mempunyai perangkat tindakan persembahan dan kontemplasi personal yang relatif spontan, informal dan khas pribadi.

c. Dimensi Pengalaman

Dimensi ini berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan tertentu dan menunjukkan seberapa jauh seseorang merasakan dan mengalami perasaan dan pengalaman-pengalaman religius.

d. Dimensi Pengetahuan Agama

Dimensi ini mengacu pada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah pengetahuan tentang dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus kitab suci dan tradisi-tradisi.

e. Dimensi Pengamalan

Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa religiusita memiliki lima dimensi yang saling berkaitan, yaitu dimensi keyakinan, dimensi peribadatan atau praktik agama, dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dan dimensi pengamalan. Dimensi-dimensi ini dapat menjadikan tolak ukur religiusitas seseorang.

3. Dimensi-Dimensi Religiusitas Islam

Nashori, dkk (2002) menjelaskan bahwa dimensi-dimensi religiusitas islam seperti yang dijelaskan oleh Rasulullah dalam hadistnya yang bersumber dari Umar r.a. sebagai berikut:

Ketika kami sedang duduk bersama Rasulullah SAW., tiba-tiba seorang laki-laki yang pakaiannya amat putih dan rambutnya amat hitam datang menghampiri kami. Tidak ada tanda-tanda bekas bepergian padanya dan tidak ada seorang pun dari kami yang mengenalnya. Ia duduk dihadapan Nabi SAW. seraya menyandarkan (merapatkan) kedua lututnya pada kedua lutut beliau, lantas ia meletakkan kedua tapaknya pada kedua paha beliau. Kemudian lelaki itu berkata: “Ya Muhammad, ceritakanlah kepadaku tentang islam!” Rasulullah SAW. menjawab: “Islam ialah hendaknya kamu bersaksi bahwa tiada tuhan selain Allah dan Muhammad utusan Allah; dirikan sholat; membayar zakat; berpuasa di bulan ramadhan; dan menunaikan haji ke Baitullah (Ka’bah), apabila kamu mampu.” Ia berkata: “Kamu benar.” “Lantas tercenganglah kami terhadap sikapnya itu, sebab ia bertanya sekaligus membenarkannya. Lalu lelaki itu berkata: “Ceritakanlah kepadaku tentang iman.” Beliau menjawab: “Hendaknya kamu beriman kepada Allah; malaikat-malaikat-Nya; kitab-kitab-Nya; rasul-rasul-Nya; hari akhir, dan qadar baik

dan buruk-Nya.” Laki-laki itu berkata: “Kamu benar.”, kemudian ia berkata: “Ceritakanlah kepadaku tentang ihsan.” Beliau menjawab: “Hendaklah kamu menyembah Allah seakan-akan kamu melihatnya, apabila kamu tidak dapat melihat sesungguhnya Dia melihatmu. Lelaki itu berkata (lagi): “Ceritakanlah kepadaku tentang hari kiamat.” Beliau menjawab: “Orang yang ditanya tidak lebih mengetahui daripada orang yang bertanya.” Lalu lelaki itu berkata: “Kalau begitu, ceritakanlah kepadaku tentang tanda-tandanya saja.” Beliau menjawab: “Apabila hamba wanita telah melahirkan tuannya, manakala engkau melihat orang-orang yang tanpa alas kaki dan telanjang lagi banyak tanggungannya dan hidup sebagai penggembala kambing mulai berlomba-lomba membangun bangunan-bangunan yang tinggi.” Kemudian lelaki itu pergi. Selang beberapa saat Nabi SAW. bersabda: “Hai Umar, tahukah kamu siapa orang yang bertanya tadi?” Umar menjawab: “Allah dan Rasul-Nya yang lebih tahu.” Beliau berkata: “sesungguhnya ia adalah malaikat jibril, yang datang untuk mengajarkan agama kepadaamu.” (HR. Muslim).

Dalam hadist lain, Rasulullah juga bersabda :

“Dari Ibn Umar RA, ia berkata: Rasulullah SAW. bersabda: Agama Islam dibangun diatas lima unsur, yaitu: bersaksi bahwa tiada tuhan selain Allah dan Muhammad adalah hamba dan utusan Allah, mengerjakan sholat, membayar zakat, mengerjakan haji, dan berpuasa pada bulan ramadhan.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari kedua hadist diatas Nashori, dkk (2002) menyimpulkan bahwa religiusitas (agama islam) dibagi menjadi lima dimensi, yaitu:

a. Dimensi Akidah (Ideologi)

Dimensi akidah dalam islam adalah tauhid. Dimensi akidah mengungkapkan masalah keyakinan manusia terhadap rukun iman (iman kepada Allah, malaikat, kitab-kitab, Nabi, hari pembalasan, dan qadha dan qadar), kebenaran agama dan masalah gaib yang diajarkan dalam islam. Ciri utama seorang muslim yang religius adalah memiliki akidah yang kuat.

b. Dimensi Ibadah (Ritual)

Dimensi ibadah (ritual) berkaitan dengan frekuensi, intensitas, dan pelaksanaan ibadah seseorang. Dimensi ibadah ini dapat diketahui dari sejauh mana tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan ibadah sesuai ajaran agama islam. Dalam islam ibadah dibagi menjadi dua, yaitu ibadah *mahdhoh* dan *ghairu mahdhoh*. Ibadah mahdhoh merupakan suatu ibadah yang memiliki aturan dan tatacara yang baku. Rukun dan syaratnya telah diatur oleh ajaran islam, seperti sholat, puasa, zakat, haji, qurban, membaca qur'an, doa, dzikir dan lain sebagainya. Sedangkan ibadah ghairu mahdhoh merupakan suatu ibadah yang bersifat umum dan pelaksanaannya tidak seluruhnya diberikan contohnya secara langsung oleh Nabi. Seorang muslim yang beribadah dengan baik dengan menggunakan jam-jam yang dimilikinya untuk beribadah kepada Allah dengan shalat, membaca dzikir, berdoa, rajin berpuasa, dan zakat.

c. Dimensi Amal (Pengamalan)

Dimensi amal ini berkaitan dengan pemelukagama untuk merealisasikan ajaran-ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan pada etika dan spiritualitas agama. Dimensi ini menyangkut hubungan antar manusia maupun hubungan manusia dengan lingkungan alamnya. ajaran islam memiliki sasaran pembentukan kesalehan

individu dan kesalehan masyarakat, maka amal islam memiliki sasaran bagi kebaikan individu dan sosial. Manifestasi dimensi amal dalam religiusitas islam meliputi menjunjung tinggi etika islam dalam seluruh aspek kehidupan, memperjuangkan kebenaran dan keadilan, dapat dipercaya, bertanggung jawab, menjauhi makanan/minuman haram, menolong sesama mencari rizki yang halal, dan lain sebagainya. Wujud religiusitas pada dimensi amal ini dapat diketahui melalui perilaku sosial seseorang. Seseorang selalu melakukan perilaku yang positif dan konstruktif kepada orang lain dengan dimotivasi oleh agama sebagai wujud keberagamaannya.

d. Dimensi Ihsan (Penghayatan)

Dimensi ihsan berkaitan dengan seberapa jauh seseorang merasa dekat dengan Allah dalam kehidupan sehari-hari. Dimensi ihsan mencakup pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan dalam kehidupan, ketenangan hidup, takut melanggar larangan Tuhan, perasaan dekat dengan tuhan dan dorongan untuk melaksanakan perintah agama. Dalam religiusitas islam, dimensi ini mencakup perasaan dekat dengan Allah, perasaan nikmat dalam melaksanakan ibadah, merasa diselamatkan oleh Allah, merasa doa-doanya didengar Allah, dan lain sebagainya.

e. Dimensi Ilmu (Pengetahuan)

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya. Orang-orang yang beragama setidaknya memngetahui hal-hal yang pokok mengenai dasar-dasar keyakinan, kitab suci dan tradisi-tradisi. Al-Qur'an merupakan pedoman hidup sekaligus sumber ilmu pengetahuan bagi orang islam. Masalah keilmuan atau pengetahuan menjadi hal yang sangat penting dalam islam. Apabila terdapat persoalan dalam memahami dan mengamalkan ajaran agama serta persoalan dalam menyikapi persoalan kehidupan, maka islam mendorong fleksibilitas dan pilihan rasional yang terefleksi dalam ijtihad (kajian sungguh-sungguh untuk merumuskan kaidah hukum yang baru), syuro (musyawarah), dan ijma'(konsensus). Dimensi ilmu meliputi empat bidang, yaitu akidah, ibadah, akhlak, serta pengetahuan al-qu'an dan hadist.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang muslim yang religius yaitu memiliki akidah yang kuat, patuh dalam beribadah, selalu melakukan perilaku yang positif dan konstruktif kepada orang lain, memilikikeyakinan yang tinggi dan melaksanakan ajaran agama secara optimal, merasa dekat dengan Allah, dan memiliki pengetahuan yang luas.

4. Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan keagamaan menurut Thouless (2000) :

- a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial). Faktor sosial dalam agama terdiri dari berbagai pengaruh terhadap keyakinan dan perilaku keagamaan, dari pendidikan yang kita terima pada masa kanak-kanak, berbagai pendapat dan sikap-sikap orang di sekitar kita, dan berbagai tradisi yang kita terima di masa lampau.
- b. Pengalaman - pengalaman yang membantu sikap keagamaan, terutama mengenai:
 - 1) Keindahan, keselarasan, dan kebaikan dunia lain (faktor alami). Faktor alami adalah seseorang mampu menyadari bahwa segala sesuatu yang ada di dunia ini adalah karena Allah.
 - 2) Konflik moral (faktor moral), pengalaman emosional keagamaan (faktor afektif), pada pengalaman ini seseorang cenderung mengembangkan perasaan bersalahnya ketika dia berperilaku yang dianggap salah oleh pendidikan sosial yang diterimanya.
 - 3) Pengalaman emosional keagamaan (faktor efektif), hal ini ditunjukkan dengan mendengar khutbah di masjid pada hari jum'at atau mendengarkan pengajian dan ceramah-ceramah agama.

c. Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian timbul kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan-kebutuhan terhadap:

- 1) Keamanan
- 2) Cinta Klasik
- 3) Harga diri
- 4) Ancaman kematian

d. Berbagai proses pemikiran verbal (faktor intelektual). Dalam hal ini berfikir dalam bentuk kata-kata sangat berpengaruh untuk mengembangkan sikap keagamaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahawa terdapat faktor –faktor yang dapat mempengaruhi religiusitas yaitu faktor sosial, faktor alami, faktor moral, faktor afektif, faktor efektif, dan faktor intelektual. Dalam religiusitas yang dimaksud faktor sosial merupakan pengaruh pendidikan dan tekanan sosial. Sedangkan yang dimaksud dalam faktor alami adalah hal-hal yang menyangkut keindahan dan kebaikan dunia. Faktor moral menyangkut konflik-konflik moral. Sedangkan dalam faktor afektif dan efektif merupakan hal-hal yang menyangkut pengalaman emosional keagamaan. Dan faktor intelektual menyangkut pemikiran verbal.

C. Suasana Hati (*Mood*)

1. Pengertian Suasana Hati (*Mood*)

Suasana hati dalam bahasa Inggris berarti *Mood*, merupakan suatu bentuk keadaan emosional. Munculnya berbeda dari emosi karena cenderung tidak spesifik, tidak intens, dan tidak selalu muncul oleh stimulus atau kejadian tertentu.

Menurut Stephen Robbins, Suasana hati (*Mood*) adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dibandingkan emosi dan seringkali tanpa rangsangan kontekstual.

Suasana hati seseorang dapat berlangsung dalam jangka pendek, beberapa jam, atau beberapa hari. Suasana hati dipengaruhi oleh banyak kejadian tak terduga. Suasana hati juga berbeda dengan temperamen dan watak personal. Pada gangguan jangka panjang, suasana hati dapat mengakibatkan stres bahkan depresi. Menurut Thayer (dalam Halgin & Whitbourn, 2011), suasana hati adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dan yang terjadi karena situasi dan kondisi yang sedang dialami. Perasaan sedih, senang, cemas, marah dan gugup termasuk dalam suasana hati yang bisa terjadi kepada semua orang, termasuk pada karyawan dan sering terjadi di dalam kehidupan yang dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari. Suasana hati dapat mempengaruhi cara-cara dimana individu tersebut berfikir dan bertindak. Suasana hati bisa datang kapan saja, orang satu jam sebelumnya masih bisa tertawa, bercanda, dan sangat

antusias untuk berbicara kemudian menjadi pendiam sepanjang hari tanpa alasan yang jelas atau ada masalah lain yang mempengaruhi suasana hati. (Malentika, 2016).

Suasana hati merupakan suatu keadaan yang dialami dalam kehidupan manusia, sedikit banyaknya suasana hati bisa dipengaruhi oleh cara berinteraksi antara satu individu dengan individu lainnya didalam suatu lingkungan sosial (Maire, 2013)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa suasana hati adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens yang terjadi karena situasi dan kondisi yang dialami oleh individu. Suasana hati bisa datang secara tiba-tiba, kejadian-kejadian yang tak terduga, bahkan suasana hati dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari dan cara berfikir maupun bertindak.

2. Ciri-Ciri Suasana Hati (*Mood*)

Menurut Robbin & Judge (2008) secara umum ciri-ciri suasana hati, yaitu:

- a. Penyebabnya sering kali umum dan tidak jelas
- b. Berakhir lebih lama dari emosi (jam atau hari)
- c. Lebih umum (dua dimensi utama afek positif dan afek negatif yang terdiri berbagai emosi spesifik)
- d. Biasanya tidak diindikasi oleh ekspresi yang jelas
- e. Bersifat kognitif

Mayer dan Gaschke (2008) menyatakan terdapat dua jenis ciri-ciri suasana hati, yaitu:

- a. Ciri-ciri suasana hati positif, yaitu: suasana hati dalam keadaan senang (bahagia, bersemangat), suasana hati dalam keadaan penuh cinta (penuh kasih, perhatian), suasana hati dalam keadaan tenang (teduh, puas), suasana hati dalam keadaan semangat (aktif, segar).
- b. Ciri suasana hati negatif, yaitu: suasana hati dalam keadaan cemas (gelisah, gugup), suasana dalam keadaan marah (gerutu, kesal), suasana hati dalam keadaan lelah (letih, mengantuk), suasana hati dalam keadaan sedih (suram, sendu).

3. Dimensi-dimensi Suasana Hati (Mood)

Menurut Watson, dkk (dalam Sari 2017) terdapat 2 dimensi suasana hati (*mood*) sebagai berikut:

- a. Afek Positif (Positif Affect)

Afek positif merepresentasikan sejauh mana seseorang merasa antusias, aktif serta selalu siap menghadapi kehidupan. Afek positif yang tinggi adalah keadaan dimana seseorang merasakan energi yang tinggi, konsentrasi penuh, dan keterlibatan yang menyenangkan. Sedangkan afek positif yang rendah dikarakteristikan oleh kesedihan dan kelelahan. Dalam dunia kerja, afek positif merujuk bagaimana individu merasakan pengalaman-

pengalaman yang positif selama bekerja, seperti merasa bangga, gembira atau bahagia.

b. Afek Negatif (Negative Affect)

Afek negatif merupakan dimensi umum dari keadaan sulit serta pengalaman yang tidak menyenangkan terkait keterlibatan dalam hubungan sosial, diantaranya rasa marah, perasaan bersalah atau gelisah. Dalam dunia kerja, afek negatif berkenaan dengan bagaimana individu menampilkan emosi dari pengalaman yang tidak menyenangkan selama bekerja, seperti kecewa, cemas atau tertekan.

4. Sumber-Sumber Suasana Hati

Emosi dianggap lebih dipengaruhi oleh kejadian-kejadian daripada oleh suasana hati, namun para peneliti telah melakukan lebih banyak penelitian pada sumber suasana hati daripada sumber emosi. Sumber – sumber dari suasana hati yaitu (Robbins & Judge, 2008) :

a. Kepribadian

Kepribadian memberikan kecenderungan kepada orang untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu. Suasana hati memiliki komponen ciri pada seseorang. Sebagian orang mempunyai kecenderungan tetap untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu lebih sering dibandingkan orang lain.

b. Hari dalam Seminggu dan Waktu dalam Sehari

Orang – orang cenderung berada dalam suasana hati terburuk (afek negatif tertinggi dan afek positif rendah) diawal minggu dan berada dalam suasana hati terbaik (afek positif tertinggi dan afek negatif terendah) diakhir minggu. Orang-orang biasanya berada dalam semangat lebih rendah pada awal pagi. Seiring hari berlanjut, suasana hati cenderung meningkat dan kemudian menurun pada malam hari.

c. Cuaca

Cuaca memberikan sedikit pengaruh terhadap suasana hati. Korelasi ilusif menjelaskan mengapa orang cenderung berfikir bahwa cuaca yang menyenangkan meningkatkan suasana hati mereka. Korelasi ilusif terjadi ketika orang mengasosiasikan dua kejadian yang pada kenyataanya tidak memiliki korelasi.

d. Stres

Stres mempengaruhi emosi dan suasana hati. ditempat kerja, kejadian sehari-hari yang menimbulkan stres, juga pengaruh stres yang tertumpuk dari waktu ke waktu secara negatif akan mempengaruhi suasana hati karyawan. Tingkat stres dan ketegangan yang menumpuk di tempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan, sehingga menyebabkan mereka mengalami lebih banyak emosi negatif.

e. Aktivitas Sosial

Aktivitas sosial yang bersifat fisik, informal, atau *epicurean* lebih diasosiasikan secara kuat dengan peningkatan suasana hati yang positif dibandingkan kejadian-kejadian formal atau yang bersifat duduk terus-menerus. Bagi sebagian besar orang, aktivitas sosial meningkatkan suasana hati positif dan memiliki pengaruh sedikit terhadap suasana hati negatif.

f. Tidur

Kualitas tidur mempengaruhi suasana hati. Kualitas tidur yang buruk, menempatkan orang dalam suasana hati yang buruk. Karena hal tersebut memperburuk pengambilan keputusan dan membuat sulit untuk mengontrol emosi. Dalam sebuah penelitian menyatakan bahwa kurang tidur pada malam sebelumnya juga memperburuk kepuasan kerja seseorang pada hari berikutnya, karena sebagian besar karena orang merasa lelah, cepat marah dan kurang waspada.

g. Olahraga

Terapi olahraga berpengaruh kuat terhadap mereka yang mengalami depresi. Walaupun olahraga secara konsisten terhadap suasana hati, tetapi tidak terlalu kuat. Olahraga dapat membantu anda berada dalam suasana hati yang lebih baik, tetapi jangan mengharapkan mukjizat.

h. Usia

Emosi negatif tampaknya semakin sering terjadi seiring bertambahnya usia seseorang. Bagi seseorang yang lebih tua, suasana hati (positif) yang tertinggi bertahan lebih lama dan suasana hati yang buruk menghilang dengan cepat.

i. Gender

Dalam perbandingan antar gender, wanita menunjukkan ekspresi emosional yang lebih besar dibanding pria, mereka mengalami emosi lebih intens dan mereka menunjukkan ekspresi emosi positif maupun negatif yang lebih sering, kecuali kemarahan.

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa sumber-sumber suasana hati tidak hanya dari kejadian-kejadian yang menimpa individu. Namun bisa jadi sumber suasana hati seseorang dari kepribadian individu, cuaca, stres, aktivitas sosial yang menggunakan fisik, kualitas tidur yang buruk, usia dan gender. Sedangkan olahraga dapat membuat suasana hati seseorang menjadi lebih baik dan dapat dijadikan terapi anti depresi.

5. Suasana Hati (Mood) Menurut Islam

Emosi memiliki fungsi yang penting dalam kehidupan manusia, karena emosi membantunya dalam menjaga diri dan kelestarian hidupnya. Namun emosi yang terlalu berlebihan juga bisa membahayakan kesehatan fisik dan psikis manusia. Seperti halnya suasana hati, jika berlebihan bisa merugikan atau bisa juga menguntungkan. Al-qura'an berwasiat agar kita

bisa mengendalikan emosi. Salah satu contohnya ketika seseorang sedang marah pemikiran akan tersendat dan kehilangan kemampuan untuk memberikan penilaian yang benar. Pengendalian emosi marah memiliki manfaat ditinjau dari berbagai segi, seperti manusia dapat memelihara kemampuan berpikir dan pengambilan keputusan yang benar. Sehingga dapat menghindari dari tindakan dan perkataanya yang dapat disesalnya nanti (Najati, 1981). Allah menjanjikan pahala yang besar bagi orang yang bisa mengendalikan kemarahannya, seperti yang telah dijelaskan Qur'an Surat Ali Imron ayat 133-134 :

وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ
لِلْمُتَّقِينَ ﴿١٣٣﴾ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ
وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٣٤﴾

Artinya:

Dan bersegeralah kamu kepada ampunan Tuhanmu dan kepada surga yang luasnya seluas langit dan bumi yang disediakan untuk orang-orang yang bertakwa, (yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan. (Q.S, Ali Imran : 133-134).

Al-Qu'an juga mengharapkan kita untuk bisa mengendalikan suasana hati sedih dan gembira. Manusia tidak diperkenankan untuk berlebih-lebihan dalam meratapi kesedihan maupun berlebih-lebihan dalam bergembira atas karunia yang diperoleh, baik berbentuk

keberhasilan, keunggulan, ketenaran, ataupun jabatan. Sebab kesedihan dan karunia yang menimpa manusia telah tercatat di lauh Mahfudz dan telah diketahui Allah sebelum itu terjadi. Seperti yang tertulis dalam Al – Qur'an Surat Al-Hadid ayat 22-23 :

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ
 ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ ﴿٢٢﴾ لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ
 كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿٢٣﴾

Artinya:

Tiada suatu bencanapun yang menimpa di bumi dan tidak pula dalam diri sendiri melainkan telah tertulis dalam kitab (Lauh Mahfudz) sebelum Kami menciptakannya. Sesungguhnya yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. (Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan jangan terlalu bergembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri. (Q.S. Al-Hadid : 22-23)

Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa, ketika mengalami kesedihan atau keterpurukan maupun kegembiraan, tidak diperbolehkan mengekspresikan terlalu berlebihan. Karena hal tersebut telah dituliskan dalam Lauh Mahfudz. Dan Allah tahu yang terbaik untuk hambaNya.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun
2. Ada pengaruh antara suasana hari (*mood*) terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun
3. Ada pengaruh antara religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun

BAB III

METODE

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang ditinjau dari sudut paradigma penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2007).

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing (Azwar, 2004). Variabel dapat dinyatakan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Variabel dibagi menjadi dua bagian yaitu :

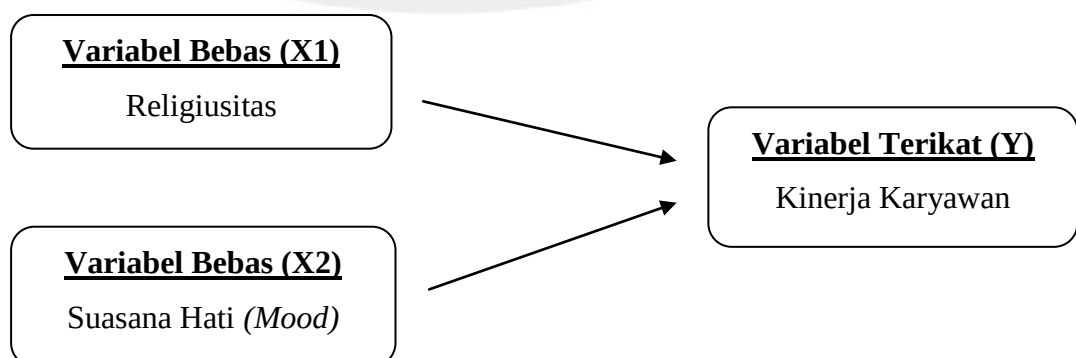
1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dapat dikatakan pula sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain yang ingin diketahui. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu : religiusitas (X1) dan suasana hati (*mood*) (X2).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besarnya efek tersebut dari ada sampai tidaknya, timbul sampai hilangnya, membesar sampai mengecilnya atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain yang dimaksud. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar 3.1 Skema Penelitian



C. Definisi Operasional

1. Religiusitas

Religiusitas merupakan sikap keagamaan dimana individu bertingkah laku sesuai dengan perintah dan menjauhi larangan agamanya sebagai bentuk ketaatannya terhadap Tuhan. Religiusitas dapat dilihat melalui aktivitas dan perilaku individu yang menyangkut agama dan keyakinan iman yang dianut seseorang.

2. Suasana Hati (*Mood*)

Suasana hati adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens yang terjadi karena situasi dan kondisi yang dialami oleh individu dan dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari, cara berfikir maupun dalam bertindak seseorang.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sikap kerja yang dilakukan karyawan selama periode yang ditentukan dengan menggunakan kriteria yang telah disepakati bersama yang dapat sebagai bahan evaluasi kerja karyawan. Penilaian kinerja pada karyawan sangat penting dalam perusahaan. Karena hal tersebut dapat mengetahui perkembangan kinerja karyawan dan dapat mengetahui layak atau tidaknya karyawan tersebut menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

D. Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2007). Senada dengan Sugiyono (2009) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah generalisasi subjek dalam suatu wilayah yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti dalam penelitian.

Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi yang subjeknya tidak terlalu banyak. Sehingga subjek penelitiannya merupakan keseluruhan yang terdapat dalam populasi (Arikunto, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan ayam geprak Madiun yang berjumlah 15 orang. Oleh karena itu, semua populasi yang ada di ayam geprak Madiun tersebut dijadikan subjek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan setiap peristiwa atau gejala maupun informasi-informasi yang dibutuhkan yang berhubungan dengan objek penelitian secara sistematis.

Metode ini digunakan untuk melihat kegiatan-kegiatan dalam spiritual manajemen dan kinerja karyawan ayam geprak Madiun, serta untuk lebih memperkuat data-data yang diperoleh dari responden agar hasil penelitian semakin valid dan reliabel.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan pribadi, catatan khusus, surat kabar, majalah, laporan kerja, rekaman video atau foto, surat pribadi, buku harian dan lain sebagainya. Penggunaan dokumen dipilih secara selektif, sehingga data-data yang diperlukan valid dan tepat sasaran penelitian (Sukandarrumidi, 2004). Dalam penelitian ini dokumentasi menjadi data sekunder yang akan digunakan ketika penelitian.

3. Angket (Kuesioner)

Menurut Arikunto (2006), angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang teliti. Kuesioner diajukan pada dalam bentuk tertulis disampaikan secara langsung ke tempat responden. Kuesioner atau sistem angket mempunyai kelebihan tersendiri, kuesioner dapat disebar luaskan sesuai dengan keperluan pada setiap responden dalam waktu relatif singkat dengan mengerahkan seluruh jajaran peneliti untuk membagikannya secara langsung atau dapat pula dikirim melalui pos.

Kuesioner tidak memerlukan tatap muka dengan para responden (Subagyo, 2004).

Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan dan responden mengetahui informasi tertentu yang diminta oleh peneliti. Menurut Riduwan, angket dibedakan menjadi dua jenis yaitu angket terbuka (angket tidak terstruktur) dan angket tertutup (angket terstruktur). Angket terbuka merupakan angket yang disajikan dalam bentuk sederhana, sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Sedangkan angket tertutup merupakan angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa, sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau *checklist* (✓). (Riduwan, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode angket tertutup dalam pengumpulan data. Subjek akan diberikan kuesioner atau skala tentang religiusitas, suasana hati (*mood*), dan kinerja.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan suatu metode. Sugiyono, 2009,

menjelaskan bahwa instrumen merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (variabel penelitian).

Dalam penelitian ini terdapat 3 instrumen, yaitu religiusitas, suasana hati (*mood*), dan kinerja. Adapun rincian dari masing-masing angket tersebut adalah :

1. Angket Religiusitas

Angket yang digunakan pada penelitian ini adalah aspek-aspek yang dikemukakan oleh Glock and Stark (1966) (dalam Ancok & Suroso, 2001) yang telah diadaptasi oleh peneliti meliputi aspek keyakinan, aspek praktik agama, aspek pengalaman, aspek pengetahuan agama dan aspek konsekuensi atau pengamalan. Adapun *blueprint* angket religiusitas sebagai berikut:

Tabel 3.1
Blueprint Religiusitas

NO	Aspek	Indikator	Aitem		Σ
			F	UF	
1.	Dimensi Keyakinan	Keyakinan terhadap rukun iman	1, 2, 15	-	7
		Keyakinan terhadap kebenaran agama	4	-	
		Keyakinan terhadap hal-hal ghaib yang diajarkan agama.	17	3,4	
2.	Dimensi Praktik Beragama	Mendirikan Shalat	27	28	8
		Melaksanakan puasa	29	5	
		Membayar zakat 4r	6	26	
		Membaca Al-Qur'an	9		
		Membaca doa	10		
3.	Dimensi	Adanya perasaan dekat	18	19	5

	Pengalaman	dengan Allah			
		Perasaan doa-doanya didengar oleh Allah	20		
		Perasaan nikmat dalam menjalankan ibadah	7	8	
4.	Dimensi Pengetahuan Agama	Pengetahuan tentang Al-Qur'an dan Hadits	14		4
		Pengetahuan tentang hukum-hukum islam	21	22	
		Pengetahuan tentang ajaran agama islam	23		
5.	Dimensi Konsekuensi atau Pengamalan	Menolong sesama	12	13	6
		Berperilaku baik	24	11	
		Berkata jujur dan bertanggung jawab	30	25	
TOTAL			19	11	30

2. Angket Suasana Hati (*Mood*)

Angket yang digunakan adalah Positive Affect and Negative Affect Scale (PANAS) dari Watson, Clark and Tellegen (1988) (dalam Olakitan, 2015) yang kemudian diadaptasi oleh peneliti. Adapun *blueprint*nya sebagai berikut :

Tabel 3.2
Blueprint Suasana Hati (Mood)

NO	Aspek	Aitem	Jumlah
1.	Positive Affect	1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	10
2.	Negative Affect	2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	10
Total			20

3. Angket Kinerja

Angket yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan aspek-aspek kinerja Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001) dengan aitem-aitem yang telah disusun oleh peneliti. Peneliti memilih aspek-aspek kinerja Mitchel, karena aspek-aspek tersebut lebih tepat dan sesuai dengan keadaan di lapangan. Adapun *blueprint* kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Blueprint Kinerja

No	Aspek	Indikator	F	UF	Σ
1.	Kualitas Kerja	Kesesuaian Kerja	1	6	4
		Kesiapan kerja yang tinggi	3, 4	-	
2.	Ketetapan Waktu	Waktu penyelesaian kerja	5	15	4
		Target Waktu	2	9	
3.	Inisiatif	Kesadaran diri untuk melakukan suatu hal dalam pekerjaan	14	8	4
		Tanggung jawab kerja	7,16	-	
4.	Kemampuan	Pengentahuan	13, 10	-	4
		Ketrampilan	11	17	
5.	Komunikasi	Interaksi	20,12	-	4
		Transaksi	18, 19	-	
Total			15	5	20

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Analisis data adalah

mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2009).

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang artinya sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti yang dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas yang rendah. Valid tidaknya suatu pengukuran tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut dalam mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Validitas merupakan pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur. Konsep validitas mengacu pada kelayakan, kebermaknaan, dan kebermanfaatan inferensi tertentu yang dapat dibuat berdasarkan skor hasil tes yang bersangkutan. Validitas tes itu sendiri adalah proses pengumpulan bukti-bukti yang dapat mendukung inferensi termaksud (Azwar, 2012).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan statistik Aiken's V untuk menghitung *content validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem dari segi sejauhmana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur. Dalam hal ini, mewakili konstruk yang diukur berarti aitem yang bersangkutan relevan dengan indikator keperilakuannya, karena indikator keperilakuan adalah penerjemah operasional dari atribut yang diukur. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka antara 1 (yaitu sangat tidak mewakili atau sangat tidak relevan) hingga 5 (yaitu sangat mewakili atau sangat relevan). Berikut rumus statistik Aiken's V :

$$V = \sum s / [n (c-1)]$$

Keterangan :

s = r – lo

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 5)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

Rentang angka V yang dapat diperoleh adalah antara 0 sampai 1,00. Jika hasil penghitungan lebih mendekati 1,00, aitem tersebut memiliki validitas isi yang baik dan mendukung validitas isi tes secara keseluruhan. Berikut skor Aiken's V dan validitas aitem ketiga variabel:

Tabel 3.4
Skor Aiken's V Dan Validitas Aitem Kinerja

NO	R1	S1	R2	S2	R3	S3	ΣS	V	Keterangan
1	4	3	3	2	2	1	6	0,5	cukup
2	4	3	3	2	3	2	7	0,583	cukup
3	4	3	3	2	3	2	7	0,583	cukup
4	4	3	3	2	3	2	7	0,583	cukup
5	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
6	5	4	5	4	2	1	9	0,75	baik
7	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
8	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
9	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
10	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
11	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
12	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
13	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
14	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
15	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
16	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
17	4	3	5	4	2	1	8	0,667	cukup
18	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
19	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
20	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik

Tabel 3.5
Skor Aiken's V Dan Validitas Aitem Religiusitas

NO	R1	S1	R2	S2	R3	S3	ΣS	V	Keterangan
1	5	4	5	4	2	1	9	0,75	baik
2	4	3	5	4	5	4	11	0,917	sangat Baik
3	4	3	5	4	4	3	10	0,833	baik
4	5	4	5	4	4	3	11	0,917	sangat Baik
5	4	3	5	4	2	1	8	0,667	cukup
6	4	3	5	4	5	4	11	0,917	sangat Baik
7	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
8	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
9	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
10	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
11	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
12	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
13	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
14	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
15	4	3	5	4	5	4	11	0,917	sangat Baik
16	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat Baik
17	4	3	5	4	4	3	10	0,833	baik
18	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
19	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
20	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
21	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
22	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
23	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
24	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
25	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
26	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
27	4	3	5	4	4	3	10	0,833	baik
28	4	3	5	4	2	1	8	0,667	cukup
29	4	3	5	4	2	1	8	0,667	cukup
30	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik

Tabel 3.6
Skor Aiken's V Dan Validitas Aitem Suasana Hati (*Mood*)

NO	R1	S1	R2	S2	R3	S3	$\sum S$	V	Keterangan
1	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
2	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
3	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
4	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
5	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
6	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
7	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
8	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
9	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
10	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
11	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
12	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
13	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
14	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
15	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
16	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
17	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
18	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
19	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
20	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Pengukuran yang reliabel adalah suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Nama lain dari reliabilitas yaitu konsistes, keterpercayaan, kestabilan, keajegan dan lain sebagainya. Namun gagasan pokok yang terkandung dalam kosep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran

dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah. Bila perbedaan yang terjadi sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tersebut dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya. Pengukuran yang tidak reliabel dapat dikatakan sebagai pengukuran yang tidak akurat, karena konsisten menjadi syarat bagi akurasi (Azwar, 2012)

Dalam penelitian ini, reliabilitas dihitung menggunakan rumus koefisien reliabilitas alpha dengan menggunakan SPSS. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien yang angkanya berada pada rentan 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang mendekati angka 0 berarti semakin rendah koefisien reliabilitasnya (Azwar, 2007).

Pengujian reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Berdasarkan hasil penghitungan reliabilitas, hasil penghitungan reliabilitas untuk kinerja (Y) diperoleh nilai sebesar 0,847

Tabel 3.7
Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	20

Hasil penghitungan reliabilitas yang diperoleh variabel religiusitas (X1) yaitu sebesar 0,893

Tabel 3.8
Reliabilitas Religiusitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	30

Hasil penghitungan reliabilitas untuk variabel suasana hati (*mood*) (X2) diperoleh nilai sebesar 0,854.

Tabel 3.9
Reliabilitas Suasana Hati (*Mood*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	20

Berdasarkan hasil penghitungan reliabilitas dari ketiga variabel menunjukkan bahwa angket yang digunakan reliabel. Karena koefisien reliabilitasnya mendekati 1,00.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu regresi. Menurut Hasan, 2008, regresi yang berarti peramalan merupakan teknik statistik (alat analisis) hubungan yang digunakan untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari satu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain melalui

persamaan garis regresi. Regresi ini dapat berbentuk linier, yaitu regresi yang memperlihatkan data yang ada dapat dinyatakan berada pada suatu garis lurus (linier). Regresi linier dapat berupa regresi linier sederhana, yaitu regresi linier yang hanya melibatkan dua variabel yaitu satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, yaitu regresi linier yang melibatkan lebih dari dua variabel, dimana dalam hal ini terdiri dari variabel terikat (kinerja Karyawan) dan dua variabel bebas (religiusitas dan suasana hati (*mood*)). Selanjutnya data akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data statistik. Penganalisisan data ini bertujuan untuk menginterpretasikan sebuah data yang telah terkumpul. Perhitungan data statistik ini akan dilakukan menggunakan program SPSS for windows agar data lebih mudah dikelola.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil Lokasi Penelitian

Ayam Geprak Mak Sunah merupakan salah satu rumah makan milik pasangan suami istri yaitu bapak Yulianto dan ibu Khoirul Mukhayyaroh yang terletak di Madiun. Outlet pusatnya terletak di Jalan Pajajaran No. 1 A Winongo, Madiun. Sedangkan cabangnya terletak di Jalan Panjaitan No. 33, Madiun. Ayam geprak mak sunah menawarkan menu kuliner baru yang baru hadir di kota Madiun, yaitu ayam geprak goreng spesial dan sambal korek serta dilengkapi lalapan timun, kol dan dilengkapi dengan daun pepaya dan daun ketela yang menambah cita rasa dan kekhasan ayam geprak mak sunnah.

Ayam geprak mak sunah mulai merintis pada bulan April 2012. Berawal dari sebuah warung kecil yang hanya menjual 5 sampai 6 ekor ayam yang semua dilakukan sendiri. Kemudian karena dirasa membutuhkan karyawan, kemudian pemilik merekrut sekitar 5 sampai 6 anak muda yang membutuhkan pekerjaan. Kemudian karena rekrutmennya juga asal-asalan, sehingga kinerjanya pun juga alas-alasan, ada yang tidak amanah, ada yang ikut-ikutan temennya dan juga ia bekerja hanya main-main. Hingga akhirnya sekitar pada tahun 2014 ayam geprak mak sunah memiliki outlet yang hingga sekarang menjadi outlet pusat.

Ayam geprak mak sunah telah menerapkan *spiritual company* kurang lebih selama 1,5 tahun terakhir. Awalnya selama berbisnis kuliner orientasinya hanya uang atau mengejar dunia. Setelah mengikuti traning go *spiritual company*, owner mengubah yang awalnya orientasinya hanya mengejar dunia menjadi lebih mencari keberkahan, sehingga tidak hanya mengejar dunia namun juga akhiratnya. *Spiritual company* merupakan suatu konsep di mana perusahaan menerapkan nilai-nilai spiritualitas dalam menjalankan usahanya. Sehingga pada karyawan ayam geprak smak sunah sendiri dipilih secara selektif. Karyawan ayam geprak mak sunah Madiun harus beragama islam, tidak merokok dan siap mengikuti kegiatan-kegiatan spiritual yang telah ditetapkan. Hingga saat ini ayam geprak mak sunah Madiun memiliki 15 karyawan.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun pusat dan cabang. Penelitian ini dilakukan terhadap 9 karyawan di outlet pusat dan 6 karyawan di outlet cabang. Di masing-masing outlet terdapat mess untuk tempat tinggal karyawan laki-laki dan lokasinya dekat dengan masjid, sehingga memudahkan karyawan laki-laki untuk sholat jamaah di masjid.

Penelitian hari pertama dilaksanakan pada tanggal 06 juni 2017 yaitu penyerahan kuesioner yang harus diisi oleh semua karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Pada tanggal tersebut peneliti hanya memberikan

kuesioner, karena karyawan tidak bisa diganggu pada saat jam kerja, sehingga pengisian kuesioner menyesuaikan waktu longgar karyawan.

Kemudian dilanjutkan pada tanggal 07 Juni 2017. Peneliti melakukan wawancara kepada dua karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun, untuk mendapatkan informasi dan data-data yang diperlukan. Dan pada tanggal 08 Juni 2017, peneliti melakukan wawancara kepada owner Ayam Geprak Mak Sunah Madiun yaitu bapak Yulianto beserta istrinya, sekaligus penarikan kuesioner yang disebar beberapa hari yang lalu.

C. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi data yang normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka data variabel tersebut normal dan dapat digunakan untuk menentukan suatu distribusi suatu sampel. Penghitungan uji normalitas ini menggunakan bantuan program IBM SPSS 23 for windows.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Keterangan
Religiusitas	0,177 (sig)
Suasana Hati (<i>Mood</i>)	0,244 (sig)
Kinerja Karyawan	0,190 (sig)

Dari hasil uji normalitas Kolmogoroh Smirnov dapat dikatakan bahwa data ketiga variabel tersebut dalam distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel. Nilai signifikan variabel religiusitas sebesar 0,177, sedangkan nilai signifikan variabel suasana hati (*mood*) sebesar 0,244, dan nilai signifikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,190. Nilai-nilai tersebut dapat dikatakan bahwa data tersebut normal dan dapat digunakan menentukan suatu distribusi suatu sampel, karena syarat suatu variabel dikatakan normal dalam distribusi datanya adalah memiliki signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat dilihat bahwa variabel religiusitas memiliki signifikan $0,177 > 0,05$, variabel suasana hati (*mood*) $0,244$, dan variabel kinerja karyawan $0,190 > 0,05$.

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini diperlukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan atau tidak secara signifikan yang dibuktikan dengan model linier atau tidak linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Uji linieritas ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik-teknik analisa yang akan digunakan bisa digunakan atau tidak. Apabila dari hasil uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian dapat digunakan dengan metode-metode yang ditentukan, seperti analisa regresi linier. Uji linieritas variabel X terhadap variabel Y

memiliki hubungan linier apabila nilai sig. Deviation from linierity $> 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Linieritas

Pengaruh	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig. Deviation From Linierity	Ket.
Religiusitas → Kinerja	0,513	8,79	0,814	Linier
Suasana Hati (<i>mood</i>) → Kinerja	0,522	6,00	0,808	Linier

Hasil Uji linieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai sig. Deviation from linierity sebesar $>$ dari 0,05 dan nilai distribusi $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

3. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yaitu variabel religiusitas (X1), suasana hati (*mood*) (X2), dan kinerja karyawan (X3). Pada diskripsi data berikut ini disajikan informasi data meliputi mean atau rata-rata, jumlah total minimum, jumlah total maksimum, dan standart deviasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengkategorikan hasil penelitian dengan kategori jenjang. Tujuan dari kategori jenjang adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinuitas berdasarkan atribut yang diukur.

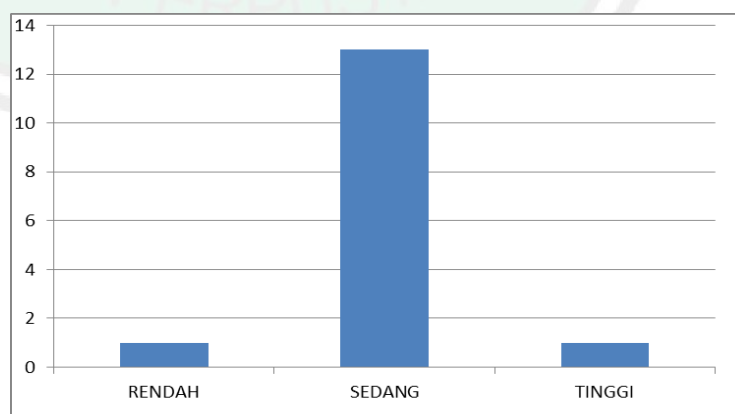
Penelitian dan analisis data ini dilakukan menggunakan uji deskriptif, sehingga diperoleh deskripsi statistik data penelitian. Analisa ini dilakukan dengan bantuan microsoft excel 2010. Penelitian ini menggunakan skor empirik untuk menentukan kategori jenjang responden penelitian. Berikut hasil deskripsi variabel penelitian yaitu religiusitas, suasana hati (*mood*), dan kinerja karyawan.

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Variabel Religiusitas

Variabel	Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD
Religiusitas	93	118	104,87	7,800

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa jumlah total minimum sebesar 93, jumlah total maksimum sebesar 118, mean empirik atau skor rata-rata sejumlah 104,87 dan stardar deviasi sejumlah 7,800. Dari hasil skor minimum dan maksimum tersebut kemudian dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, sebagai berikut.

Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Religiusitas



Pada diagam diatas dapat dilihat hasil kategorisasi dari variabel religiusitas. Total jumlah subjek dengan tingkat religiusitas yang rendah

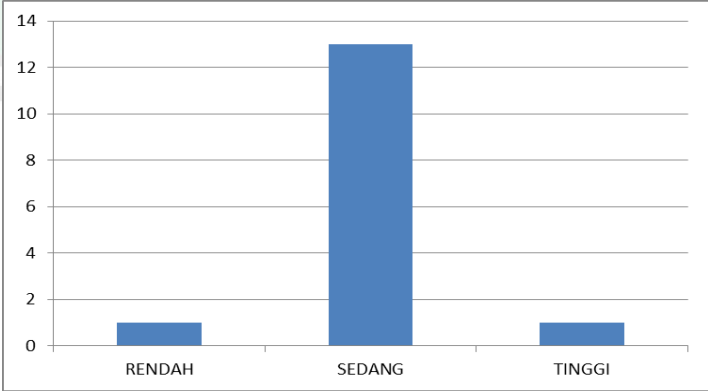
sebanyak 1 orang dengan persentase 7%, subjek yang memiliki tingkat religiusitas yang sedang sebanyak 13 orang dengan persentase 86% dan yang memiliki religiusitas yang tinggi sebanyak 1 orng dengan persentase 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat religiusitas sedang.

Tabel 4.4
Deskripsi Statistik Variabel Suasana Hati

Variabel	Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD
Suasana Hati (Mod)	49	91	61,87	10,467

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan total jumlah skor minimum 49 dan total jumlah skor maksimum 91, mean empirik atau skor rata-rata sebesar 61,87 dan nilai standar deviasi sebesar 10,467. Dari hasil skor minimum dan maksimum tersebut kemudian dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi, sebagai berikut.

Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Suasana Hati (Mood)



Pada gambar diagram diatas menunjukkan hasil kategorisasi variabel suasana hati (*mood*). Total jumlah subjek dengan tingkat suasana hati

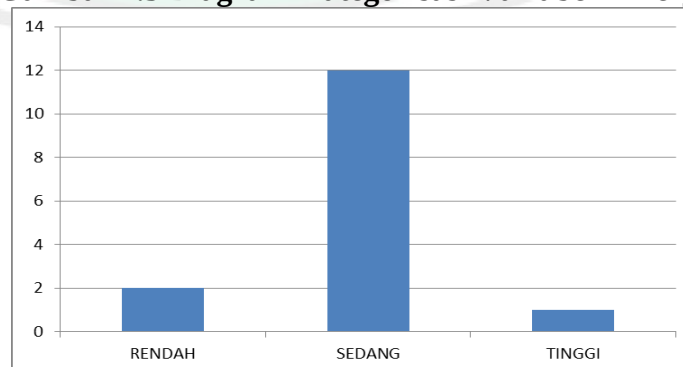
(*mood*) yang rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 7%, sedangkan subjek dengan tingkat suasana hati (*mood*) yang sedang sebanyak 13 orang dengan persentase 86%, dan subjek dengan tingkat suasana hati (*mood*) yang tinggi sebanyak 1 orang dengan persentase 7%. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat suasana hati (*mood*) yang sedang.

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD
Kinerja	59	74	65,13	5,125

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan memiliki total jumlah skor minimum 59, total jumlah skor maksimum 74 dengan mean empirik atau skor rata-rata sebesar 65,13 dan standar deviasi sebesar 5,125. Dari hasil skor minimum dan maksimum tersebut kemudian dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi sebagai berikut.

Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Variabel Kinerja



Hasil kategorisasi variabel kinerja karyawan dilihat dari gambar diatas, terdapat 2 subjek yang memiliki tingkat kinerja yang rendah dengan persentase 13%, terdapat 12 subjek yang memiliki tingkat kinerja yang sedang dengan persentase sebesar 80%, dan terdapat 1 subjek yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dengan persentase sebesar 7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

D. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai uji hipotesis. Uji hipotesis ini menggunakan bantuan SPSS 23.0 for windows. Uji hipotesis dalam penelitian ini ada 3 yaitu:

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun

Hasil pengujian pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja pada karyawan ini ditemukan bahwa nilai R square sebesar 0,639. Artinya bahwa religiusitas memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tabel hasil regresi linier berganda:

Tabel 4.6
Uji Regresi
Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,611	3,197

a. Predictors: (Constant), religiusitas

Hasil regresi religiusitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat diartikan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Begitu pula pada uji F, tingkat signifikansi uji F diperoleh $F_{hitung} 22,981 > F_{tabel} 4,67$, dengan kata lain variabel religiusitas berpengaruh pada kinerja karyawan. Berikut tabel signifikansi religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Signifikansi Religiusitas Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,871	1	234,871	22,981	,000 ^b
	Residual	132,862	13	10,220		
	Total	367,733	14			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), religiusitas

2. Pengaruh antara Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja Karyawan

Ayam Geprak Mak Sunah Madiun

Hasil pengujian pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa nilai R square 0,035. Artinya bahwa suasana hati (*mood*)

memiliki pengaruh yang sangat kecil yaitu hanya sebesar 3,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 96,5% salah satunya dipengaruhi oleh religiusitas dan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berikut tabel pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.8
Uji Regresi
Pengaruh Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,186 ^a	,035	-,040	5,226

a. Predictors: (Constant), mood

Hasil regresi suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,507 > 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja atau dengan kata lain suasana hati (*mood*) tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Berikut tabel signifikansi suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.9
Signifikansi Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,731	1	12,731	,466	,507 ^b
	Residual	355,003	13	27,308		
	Total	367,733	14			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), mood

3. Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun

Hasil pengujian pengaruh antara religiusitas suasana hati (*mood*) terhadap kinerja pada karyawan ini ditemukan bahwa nilai R square sebesar 0,648. Artinya bahwa religiusitas dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tabel hasil regresi linier berganda:

Tabel 4.10
Uji Regresi
Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,589	3,284

a. Predictors: (Constant), mood, religiusitas

Hasil regresi religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Maka dapat diartikan bahwa religiusitas dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Berikut tabel signifikansi religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.11
Signifikansi Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,330	2	119,165	11,051	,002 ^b
	Residual	129,403	12	10,784		
	Total	367,733	14			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), mood, religiusitas

Untuk perbandingan antara pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja dapat dilihat hasil penghitungan regresi melalui tabel berikut:

Tabel 4.12
Perbandingan Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,777	13,524		1,019	,328
	religiusitas	,518	,113	,788	4,574	,001
	Mood	-,048	,084	-,098	-,566	,582

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang lebih besar pengaruhnya dengan melihat nilai beta antara religiusitas dan suasana hati (*mood*). Nilai beta pada religiusitas diperoleh sebesar 0,788 sedangkan suasana hati (*mood*) diperoleh sebesar -0,098. Kemudian dihitung persentasenya yaitu dengan mengkuadratkan nilai beta dan

kemudian dikali 100%. Jika dikuadratkan beta religiusitas $(0,788)^2 \times 100 = 0,621$ (62,1%), sedangkan hasil pengkuadratan suasana hati (*mood*) yaitu $(-0,098)^2 \times 100\% = 0,0096$ (0,96%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas lebih besar yaitu 62,1% terhadap kinerja karyawan dibanding suasana hati (*mood*).

E. Pembahasan

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis uji regresi, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti dan diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan kinerja pada karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh pengujian regresi religiusitas dengan kinerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Dan dilihat dari R square diperoleh nilai sebesar 0,639, artinya bahwa religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 63,9%. Angka tersebut menunjukkan bahwa religiusitas memberikan pengaruh yang lumayan besar dan mendominasi terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto (2015) dengan judul “Religiusitas Karyawan Waroeng Steak and Shake di Yogyakarta” menunjukkan bahwa dampak sistem *spiritual*

company dari sisi kepribadiannya, banyak karyawan yang mengalami perubahan menjadi lebih baik lagi dari bimbingan *spiritual company* yang karyawan terima di perusahaan. Selain itu dalam sisi produktifitas kerja, sistem ini mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengubah tujuan karyawan bahwa bekerja tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, tetapi bekerja juga merupakan bentuk ibadah yang nantinya juga dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Karena baik buruknya dalam menjalankan pekerjaan itu akan menjadi salah satu alasan pertanggungjawaban tersebut.

Spiritual company merupakan penerapan nilai-nilai spiritual dalam menjalankan perusahaannya dan mengikut sertakan Allah dalam kehidupan berbisnis dan menjadikan Allah sebagai best strategic partner. Konsep *spiritual company* itu sendiri yaitu dengan menanamkan religiusitas pada karyawan, dengan menerapkan kegiatan-kegiatan keagamaan pada perusahaan (Mansur, 2016). Religiusitas merupakan bentuk kepasrahan dan rasa ketergantungan seseorang kepada Tuhan yang disebabkan karena adanya kesadaran orang tersebut sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang harus menyembah dan melaksanakan setiap ajaran-ajarannya. Untuk menjalankan ajaran-ajaran tersebut melalui sistem *spiritual company* yang dipandang sebagai sistem yang harapannya mampu melahirkan manusia-manusia yang bertaqwa dan beriman kepada Tuhan. Kegiatan-kegiatan keagamaan dalam *spiritual company* tersebut

seperti sholat berjamaah dan tepat waktu, membaca al-Qur'an, sholat dhuha, dan juga kajian-kajian keislaman.

Awal mula berdiri rumah makan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun belum menerapkan *spiritual company*. Pada masa itu owner merasa orientasinya hanya uang dan mengesampingkan agamanya atau ibadahnya. Sebelum menerapkan *spiritual company* owner merasa karyawannya masih melimpah-limpahkan tanggung jawab kepada karyawan lain dan owner sering mengganti karyawannya karena karyawan tersebut tidak amanah, tidak komitmen dan hanya bermain-main. Selain itu, ia juga merasa outletnya kurang ramai pengunjung. Hingga akhirnya owner dan istrinya menerapkan *spiritual company* pada usaha kulinernya tersebut (Hasil wawancara owner, 8 Juni 2017)

Menurut owner sendiri juga tidak mudah menanamkan karakter religiusitas pada karyawannya. Membutuhkan sekitar satu bulan lebih menanamkan karakter tersebut, selama itu owner selalu memantau secara langsung kegiatan keagamaan yang diterapkan pada perusahaannya. Program-program keagamaan dianggap penting bagi Ayam Geprak Mak Sunah Madiun, karena selain karyawan bekerja untuk mencari nafkah juga membangun semangat dalam bekerja serta menambah ilmu dan pengetahuan dalam hal keagamaan. Program-program yang telah diterapkan di Ayam Geprak Mak Sunah Madiun yaitu, sholat berjamaah di masjid bagi laki-laki, sehingga pelayanan menjadi lambat sementara waktu, mengaji Al-Qur'an, sholat dhuha, kajian keagamaan, dan

bersedekah, baik dengan sebar makan atau snack ke jalan dan juga setiap Rp. 250 dari harga per porsi disedekahkan kepada orang yang membutuhkan.

Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi di Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Selama observasi, peneliti melihat beberapa kegiatan keagamaan yang berjalan di Ayam Geprak Mak Sunah seperti sholat tepat waktu dan berjamaah dan mengaji Al-Qur'an disela-sela waktu luang.

Berdasarkan wawancara dan observasi tersebut membuktikan bahwa subjek benar-benar menerapkan aspek-aspek religiusitas yang ada dalam *spiritual company*. Owner juga merasakan adanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, karena terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah menerapkan *spiritual company*. Sebelum menerapkan *spiritual company* terdapat banyak konflik yang terjadi pada karyawan, kurang bertanggungjawab pada pekerjaannya, dan kurang fokus pada pekerjaan. Sedangkan setelah menerapkan *spiritual company* karyawan semakin tertata, bertanggungjawab pada pekerjaan masing-masing dan hampir tidak ada masalah-masalah pada karyawan, karena segi religiusitas yang telah tertanam pada diri karyawan dan menggunakan waktu-waktu luang mereka dengan hal-hal yang positif.

Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan nilai kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan

memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang (Ariawan, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Ketika karyawan ditanamkan konsep-konsep religiusitas dalam *spiritual company*, secara tidak langsung dapat membentuk perilaku-perilaku yang baik dan positif, membentuk pola pikir yang positif, dan hal-hal tersebut akan membentuk energi positif yang menjadikan kinerja karyawan lebih baik lagi.

2. Pengaruh Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis uji regresi, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti dan diterima, yaitu tidak terdapat pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan, karena hasil yang sangat rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh pengujian regresi suasana hati (*mood*) dengan kinerja diperoleh nilai signifikansi $0,507 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang tidak signifikan, karena diperoleh nilai R Square sebesar 0,035, artinya bahwa suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang sangat kecil yaitu hanya sebesar 3,5%.

Suasana hati merupakan suatu keadaan yang dialami dalam kehidupan manusia, sedikit banyaknya suasana hati bisa dipengaruhi oleh cara berinteraksi antara satu individu dengan individu lain lingkungan.

Perasaan sedih, senang, cemas, marah dan gugup termasuk dalam suasana hati yang bisa terjadi kepada semua orang, termasuk pada karyawan dan sering terjadi di dalam kehidupan yang dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari. Suasana hati dapat mempengaruhi cara-cara dimana individu tersebut berfikir dan bertindak (Malentika, 2016).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Owoseni dan Omosolape Olakitan yang berjudul “ *Employess’ Mood and Emotion as Imperative for Perceived Job Satisfaction* ” menyatakan bahwa mood dan emosi karyawan sebagai sebuah keharusan untuk kepuasan kerja yang dirasakan di sebuah organisasi multinasional di Nigeria. Desain penelitian tersebut yaitu menggunakan survei deskriptif. Hasilnya menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara mood karyawan dan kepuasan kerja. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara mood karyawan dan kepuasan kerja dan mood positif berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merekomendasikan bahwa manajemen harus berusaha untuk mengatur program manajemen emosi bagi karyawan untuk memastikan bahwa kepuasan kerja mereka meningkat dan juga untuk mengurangi kemunculan niat penarikan tenaga kerja yang tinggi. Dan juga, penerapan strategi kecerdasan emosional harus digunakan dalam organisasi untuk memastikan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan manajemen dan antar karyawan.

Pada penelitian ini suasana hati (*mood*) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja tidak signifikan. Dari penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa suasana hati (*mood*) lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang nantinya mungkin akan berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun sendiri, setiap karyawan pernah merasakan suasana hati (*mood*) yang kurang baik dalam bekerja. Namun, karena pekerjaannya dalam bidang pelayan langsung kepada konsumen, mereka lebih berusaha mengendalikan diri dan adanya peran teman-teman karyawan yang lain yang selalu yang memberikan semangat, motivasi dan menghibur teman yang suasana hatinya kurang baik (Hasil wawancara karyawan, 7 Juni 2017). Owner mengatakan bahwa Karyawan-karyawan juga merasa senang karena mereka menemukan keluarga baru di tempat kerja. Owner menganggap semua karyawannya keluarga ,dan juga terdapat program tour satu tahun sekali. Selain itu, ketika jenuh dan bosan, owner dan karyawan sering wisata kuliner bersama, sehingga tidak ada gap antara atasan dan bawahan. Owner juga memberikan reward pada karyawan yang kinerjanya bagus. Hal tersebut dianggap sebagai sarana memotivasi agar kinerja karyawan baik dan memuaskan (Hasil wawancara owner, 8 Juni 2017).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun karena diperoleh R square

0,035 atau hanya 3,5%. Sedangkan pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam hal pelayanan langsung terhadap konsumen dapat mengendalikan suasana hati dan dukungan dari teman, atasan dan lingkungan dapat mengelola suasana hati dengan baik.

3. Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa religiusitas dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Persentase pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan sebesar 64,8%, dengan religiusitas lebih mendominasi yaitu sebesar 62,1%, sedangkan suasana hati (*mood*) hanya sebesar 0,96%.

Islam mengajarkan umatnya untuk semangat bekerja dan mencari keberkahan dalam bekerja. Selain itu, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti pada aitem yang terdapat pada angket yang telah disebarkan. Islam telah mengatur semua yang dibutuhkan manusia dengan Al-Qur'an sebagai petunjuk. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas mempengaruhi kinerja karyawan, karena dalam *spiritual company* juga mengajarkan dan menerapkan bagaimana berperilaku dan bersikap dengan baik. sehingga

dengan hal tersebut karyawan akan sadar untuk bekerja dengan baik. Seperti halnya hasil wawancara pada owner pada tanggal 8 juni 2017 menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah menerapkan *spiritual company*, setelah menerapkan *spiritual company* karyawan semakin tertata dan memiliki kesadaran bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sama halnya dengan suasana hati (mood), ketika karyawan merasakan suasana hati (mood) yang negatif terdapat peran teman sebagai peredam suasana hati negatif agar tidak mempengaruhi pekerjaan. selain peran teman juga dalam hal religiusitas, melalui *spiritual company* karyawan dibiasakan untuk mengamalkan amalan sunah sehingga dapat menentramkan hati setiap karyawan seperti halnya ada angket yang telah disebar pada aitem nomor 27, bahwa seseorang akan tentram ketika ia berdoa. Sehingga pada akhirnya tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan juga untuk karyawan dalam hal pelayanan langsung harus bisa mengendalikan suasana hati (mood), karena ia berhadapan langsung pada konsumen yang menuntut pelayanan yang memuaskan.

Schuler dan Jakson (2004) menyatakan bahwa ada 3 jenis kriteria kinerja, yaitu kinerja berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi karyawan, kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan dan kriteria berdasarkan hasil. Pada Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun lebih memprioritaskan pada kriteria perilaku dan pelayanan. Sehingga parameter yang digunakan oleh owner

Ayam Geprak Mak Sunah Madiun sendiri ada perilaku karyawan yang baik melalui kegiatan-kegiatan spriritual company dan juga perilaku keseharian serta pelayanan kepada konsumen yang ramah dan memuaskan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan rumusan masalah yang telah dijawab, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Religiusitas terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan R square = 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 63,9%.
2. Suasana hati (mood) terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,507 ($p > 0,05$) dan R square = 0,035. Hal ini menunjukkan suasana hati (mood) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Religiusitas dan suasana hati (mood) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) dengan R square = 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas dan suasana hati (mood) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun sebesar 64,8%.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan yang pertama, dapat diberikan saran kepada karyawan agar lebih membiasakan dengan kegiatan-kegiatan religiusitas dan membangun hubungan kekeluargaan yang baik antar karyawan dan atasan. Karena sebenarnya religiusitas dapat membentuk kepribadian yang baik dan berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan baik.
2. Berdasarkan kesimpulan yang kedua, dapat diberikan saran kepada Bapak Yulianto dan Ibu Khoirul selaku owner untuk tidak bosan dan tidak lelah memberikan bimbingan kepada karyawannya. Memberikan motivasi dan energi-energi positif kepada karyawan agar lebih semangat bekerja dengan sepenuh hati dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
3. Berdasarkan kesimpulan yang ketiga, dapat diberikan saran kepada manajemen Ayam Geprak Mak Sunah Madiun untuk membentuk karakter perusahaan yang khas dalam segi spiritualitas, intelektual, sosial dan ketrampilan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan membangun hubungan kekeluargaan yang solid . Menginspirasi pengusaha-pengusaha lain dalam mencari keberkahan dalam bekerja melalui *spiritual company*.

4. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menyempurnakan alat ukur / angket yang digunakan untuk meneliti ketiga variabel ini. Memperhatikan kecocokan angket yang akan diberikan kepada subjek yang akan di teliti. Penelitian ini hanya menggunakan 15 orang, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya perlu mengembangkan penelitian dengan sampel yang lebih banyak. Diharapkan penelitian selanjutnya semakin baik dan menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. & Suroso, F. N. (2001). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Cetakan 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ariawan, F. (2015). *Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta Tahun 2015*.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Atmosuwito, S. (1989). *Perihal Sastra dan Religiusitas Dalam Sastra*. Bandung: Sinar Baru
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasan, I. (2008). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malentika, N. (2016). Hubungan Antara Interaksi Sosial dengan Suasana Hati pada Mahasiswa Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer di Universitas Bina Darma Palembang. Fakultas Psikologi. Universitas Bina Darma Palembang. (Skripsi)

- Mansur, Y. (2016). *Kisah Sukses Bisnis Lewat Perusahaan Religius*. Dream.co.id
(Surat Kabar Media Online)
- Mayer. Gaschke. (2008). *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 55
No. 1, 102-111
- Meirer, P. (2000). *Mengendalikan Mood anda*, Yogyakarta: Yayasan Andi.
- Najati, Ut. (1981). *Al-Qur'an dan Ilmu Jiwa*. Bandung: Penerbit Pustaka
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nashori, F & Mucharam, R. D. (2002). *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*. Jogjakarta: Menara Kudus
- Olakitan, O. (2015). Employees ' Mood and Emotion as Imperatives for Perceived Job Satisfaction, 5(5), 75–80 (*Jurnal*)
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, S & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sani & Masyhuri M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN PRESS
- Sari, Y.I. (2017). Pengaruh Social Relationship Terhadap Subjective Well Being Mahasiswa Psikologi Tahun Pertama Universitas Mercu Buana Jakarta. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Jakarta (*Skripsi*)
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju

- _____. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja ; Suatu Tinjauan Dari Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Jakarta: Mandar Maju
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- _____. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Subhan, T. S. (2011). Pengaruh Dimensi-Dimensi Religiusitas Terhadap Penerimaan Orang Tua Anak Autis di Bekasi Barat. Fakultas Psikologi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. (Skripsi)
- Thouless, R. (2006). *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Press
- Uno, Hamzah B. & Lamatenggo, Nina. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rahmawati, D. (2010). Perbedaan Tingkat Religiusitas Pada Mahasiswa Fakultas Keagamaan dan Non Keagamaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Fakultas Psikologi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Skripsi)
- Wahyudin, Pradisti, L., Sumarsono, & Wulandari, S. Z. (2012). Dimensi Religiusitas Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto), 1–13 (Jurnal)

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

<https://job-like.com/company/6087/>





LAMPIRAN

Lampiran 1

SKOR AIKEN'S V DAN VALIDITAS AITEM KINERJA

NO	R1	S1	R2	S2	R3	S3	ΣS	V	Keterangan
1	4	3	3	2	2	1	6	0,5	cukup
2	4	3	3	2	3	2	7	0,583	cukup
3	4	3	3	2	3	2	7	0,583	cukup
4	4	3	3	2	3	2	7	0,583	cukup
5	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
6	5	4	5	4	2	1	9	0,75	baik
7	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
8	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
9	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
10	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
11	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
12	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
13	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
14	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
15	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
16	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
17	4	3	5	4	2	1	8	0,667	cukup
18	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
19	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
20	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik

Lampiran 2

SKOR AIKEN'S V DAN VALIDITAS AITEM RELIGIUSITAS

NO	R1	S1	R2	S2	R3	S3	ΣS	V	Keterangan
1	5	4	5	4	2	1	9	0,75	baik
2	4	3	5	4	5	4	11	0,917	sangat Baik
3	4	3	5	4	4	3	10	0,833	baik
4	5	4	5	4	4	3	11	0,917	sangat Baik
5	4	3	5	4	2	1	8	0,667	cukup
6	4	3	5	4	5	4	11	0,917	sangat Baik
7	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
8	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
9	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
10	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
11	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
12	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
13	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
14	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
15	4	3	5	4	5	4	11	0,917	sangat Baik
16	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat Baik
17	4	3	5	4	4	3	10	0,833	baik
18	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
19	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik
20	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
21	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
22	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
23	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
24	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
25	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
26	4	3	5	4	3	2	9	0,75	baik
27	4	3	5	4	4	3	10	0,833	baik
28	4	3	5	4	2	1	8	0,667	cukup
29	4	3	5	4	2	1	8	0,667	cukup
30	5	4	5	4	3	2	10	0,833	baik

Lampiran 3

SKOR AIKEN'S V DAN VALIDITAS AITEM SUASANA HATI (*MOOD*)

NO	R1	S1	R2	S2	R3	S3	ΣS	V	Keterangan
1	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
2	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
3	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
4	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
5	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
6	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
7	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
8	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
9	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
10	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
11	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
12	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
13	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
14	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
15	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
16	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
17	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
18	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
19	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik
20	5	4	5	4	5	4	12	1	sangat baik

Lampiran 4

RELIABILITAS

- Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	61,87	23,552	,564	,834
aitem2	61,87	26,124	-,014	,856
aitem3	61,60	25,114	,171	,851
aitem4	61,80	23,314	,576	,833
aitem5	62,00	24,571	,279	,846
aitem6	62,07	23,638	,394	,842
aitem7	61,87	25,124	,203	,848
aitem8	61,67	22,667	,678	,828
aitem9	61,87	24,124	,430	,840
aitem10	61,73	23,352	,542	,835
aitem11	62,07	23,067	,499	,836
aitem12	61,93	24,781	,210	,850
aitem13	61,93	24,067	,499	,838
aitem14	61,73	23,495	,511	,836
aitem15	61,87	23,552	,564	,834
aitem16	62,07	25,638	,090	,852
aitem17	62,20	24,886	,257	,846
aitem18	61,93	22,210	,708	,826
aitem19	61,60	21,686	,897	,818
aitem20	61,87	22,981	,515	,836

- **Reliabilitas Angket Religiusitas**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	101,20	56,171	,605	,886
aitem2	101,20	57,171	,465	,889
aitem3	101,07	57,924	,305	,892
aitem4	101,87	57,981	,244	,895
aitem5	101,47	54,410	,825	,882
aitem6	101,33	56,524	,521	,888
aitem7	101,20	57,029	,485	,889
aitem8	101,73	58,067	,494	,889
aitem9	101,67	58,524	,338	,891
aitem10	101,47	56,552	,528	,888
aitem11	101,60	54,543	,479	,890
aitem12	101,60	53,543	,799	,881
aitem13	101,53	54,410	,860	,882
aitem14	101,20	58,457	,287	,892
aitem15	101,00	59,429	,237	,893
aitem16	101,00	58,857	,344	,891
aitem17	101,33	59,667	,113	,896
aitem18	101,07	60,495	,027	,896
aitem19	101,67	57,238	,168	,904
aitem20	101,53	59,267	,177	,894
aitem21	101,00	58,857	,344	,891
aitem22	101,20	58,171	,326	,892
aitem23	100,93	59,210	,393	,891
aitem24	101,47	55,410	,685	,885
aitem25	101,53	54,695	,818	,882
aitem26	101,33	54,524	,793	,882
aitem27	101,60	57,686	,311	,892
aitem28	101,67	55,667	,581	,887
aitem29	101,27	55,495	,673	,885
aitem30	101,40	55,829	,615	,886

- **Reliabilitas Angket Suasana Hati (*Mood*)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	58,67	94,238	,790	,834
aitem2	60,00	94,571	,794	,835
aitem3	57,87	101,838	,305	,854
aitem4	59,60	106,257	,120	,860
aitem5	58,13	99,267	,448	,848
aitem6	58,93	96,210	,659	,839
aitem7	59,27	98,781	,500	,846
aitem8	60,13	89,981	,826	,829
aitem9	58,07	101,495	,378	,850
aitem10	58,33	104,095	,247	,855
aitem11	59,53	95,410	,759	,836
aitem12	57,93	117,638	-,374	,883
aitem13	59,40	94,829	,576	,842
aitem14	58,07	97,352	,609	,841
aitem15	59,00	99,571	,455	,847
aitem16	57,60	107,543	,083	,859
aitem17	58,07	103,352	,210	,858
aitem18	59,47	95,981	,561	,843
aitem19	57,67	102,667	,400	,850
aitem20	59,73	91,495	,692	,835

Lampiran 5

DESKRIPSI STATISTIK VARIABEL

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
religiusitas	15	93	118	104,87	7,800
mood	15	49	91	61,87	10,467
kinerja	15	59	74	65,13	5,125
Valid N (listwise)	15				

Statistics

		religiusitas	mood	kinerja
N	Valid	15	15	15
	Missing	0	0	0

Frequency Table

religiusitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	93	1	6,7	6,7	6,7
	97	2	13,3	13,3	20,0
	98	1	6,7	6,7	26,7
	100	1	6,7	6,7	33,3
	101	1	6,7	6,7	40,0
	102	2	13,3	13,3	53,3
	105	1	6,7	6,7	60,0
	107	1	6,7	6,7	66,7
	109	1	6,7	6,7	73,3
	114	2	13,3	13,3	86,7
	116	1	6,7	6,7	93,3
	118	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

mood					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	1	6,7	6,7	6,7
	52	1	6,7	6,7	13,3
	56	3	20,0	20,0	33,3
	57	1	6,7	6,7	40,0
	58	3	20,0	20,0	60,0
	62	1	6,7	6,7	66,7
	65	1	6,7	6,7	73,3
	66	1	6,7	6,7	80,0
	69	1	6,7	6,7	86,7
	75	1	6,7	6,7	93,3
	91	1	6,7	6,7	100,0
Total		15	100,0	100,0	

kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	59	2	13,3	13,3	13,3
	60	3	20,0	20,0	33,3
	61	1	6,7	6,7	40,0
	63	1	6,7	6,7	46,7
	67	2	13,3	13,3	60,0
	68	3	20,0	20,0	80,0
	71	1	6,7	6,7	86,7
	72	1	6,7	6,7	93,3
	74	1	6,7	6,7	100,0
Total		15	100,0	100,0	

Lampiran 6

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Religiusitas	Mood	Kinerja
N		15	15	15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	104,87	61,87	65,13
	Std. Deviation	7,800	10,467	5,125
Most Extreme Differences	Absolute	,177	,244	,190
	Positive	,177	,244	,190
	Negative	-,146	-,154	-,175
Test Statistic		,177	,244	,190
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,017 ^c	,150 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Religiusitas	15	100,0%	0	0,0%	15	100,0%
Kinerja * Mood	15	100,0%	0	0,0%	15	100,0%

Kinerja * Religiusitas

Report

Kinerja

Religiusitas	Mean	N	Std. Deviation
93	63,00	1	.
97	59,00	2	,000
98	60,00	1	.
100	60,00	1	.
101	60,00	1	.
102	64,50	2	4,950
105	67,00	1	.
107	68,00	1	.
109	72,00	1	.
114	70,50	2	4,950
116	68,00	1	.
118	71,00	1	.
Total	65,13	15	5,125

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between (Combined)	318,733	11	28,976	1,774	,350
Religiusitas Groups Linearity	234,871	1	234,871	14,380	,032
Deviation from Linearity	83,862	10	8,386	,513	,814
Within Groups	49,000	3	16,333		
Total	367,733	14			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Religiusitas	,799	,639	,931	,867

Kinerja * Mood**Report**

Kinerja

Mood	Mean	N	Std. Deviation
49	68,00	1	.
52	60,00	1	.
56	63,33	3	6,658
57	67,00	1	.
58	66,67	3	6,110
62	68,00	1	.
65	74,00	1	.
66	61,00	1	.
69	63,00	1	.
75	67,00	1	.
91	59,00	1	.
Total	65,13	15	5,125

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between (Combined)	204,400	10	20,440	,501	,829
Mood Groups Linearity	12,731	1	12,731	,312	,606
Deviation from Linearity	191,669	9	21,297	,522	,808
Within Groups	163,333	4	40,833		
Total	367,733	14			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Mood	-,186	,035	,746	,556

Lampiran 8

UJI REGRESI

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	religiusitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,611	3,197

a. Predictors: (Constant), religiusitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,871	1	234,871	22,981	,000 ^b
	Residual	132,862	13	10,220		
	Total	367,733	14			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), religiusitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,065	11,517		,874	,398
	religiusitas	,525	,110	,799	4,794	,000

a. Dependent Variable: kinerja

UJI REGRESI

Pengaruh Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	mood ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,186 ^a	,035	-,040	5,226

a. Predictors: (Constant), mood

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,731	1	12,731	,466	,507 ^b
	Residual	355,003	13	27,308		
	Total	367,733	14			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), mood

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70,770	8,365		8,461	,000
	mood	-,091	,133	-,186	-,683	,507

a. Dependent Variable: kinerja

UJI REGRESI

Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	mood, religiusitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,589	3,284

a. Predictors: (Constant), mood, religiusitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,330	2	119,165	11,051	,002 ^b
	Residual	129,403	12	10,784		
	Total	367,733	14			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), mood, religiusitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,777	13,524		1,019	,328
	religiusitas	,518	,113	,788	4,574	,001
	mood	-,048	,084	-,098	-,566	,582

a. Dependent Variable: kinerja

Madiun, 9 Juni 2017

Lampiran 9

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yulianto

Jabatan : Owner

Unit Kerja : Rumah Makan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun

Dengan ini menerangkan bahwa.

Nama : Salma Fauziyah

NIM : 13410126

Fakultas : Psikologi

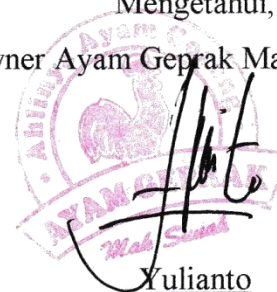
Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan penelitian tugas akhir pada tanggal 6 Juni 2017 s/d 8 Juni 2017 di Rumah Makan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

Owner Ayam Geprak Mak Sunah



Yulianto

Lampiran 10

BUKTI KONSULTASI

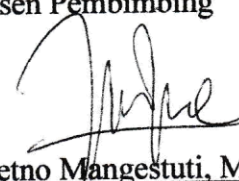
Nama : Salma Fauziyah
 NIM : 13410126
 Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si
 Judul : Pengaruh Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun

No.	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Selasa, 17 Januari 2017	Seminar Proposal	
2.	Rabu, 08 Februari 2017	Konsultasi BAB I, II, III	
3.	Senin, 13 Februari 2017	Konsultasi Revisi BAB I, II, III	
4.	Jum'at, 03 Maret 2017	Konsultasi Revisi BAB I, II, III	
5.	Senin, 13 Maret 2017	Konsultasi Alat Ukur	
6.	Rabu, 12 April 2017	Konsultasi Aitem Skala	
7.	Rabu, 19 April 2017	Konsultasi Revisi Aitem Skala	
8.	Kamis, 4 Mei 2017	Konsultasi Ganti Subjek	
9.	Kamis, 24 Mei 2017	Konsultasi BAB I, II, III	
10.	Kamis, 1 Juni 2017	Konsultasi Angket	
11.	Rabu, 14 Juni 2017	Konsultasi BAB IV	
12.	Selasa, 20 Juni 2017	Konsultasi BAB I, II, III, IV, V, dan Abstrak	
13.	Selasa, 20 Juni 2017	ACC BAB I, II, III, IV, dan V	

Malang, 20 Juni 2017

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
 NIP. 19750220 200312 2 004

Lampiran 11

ANGKET

Nama :

Jenis Kelamin : L / P

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama kemudian berikan pendapat saudara pada lembar jawaban bagi setiap pernyataan tersebut dengan cara memberikan tanda centang (√) di kolom pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan yang anda alami. Pastikan tidak ada yang terlewat. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda.

Pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	Daftar Pernyataan	SS	S	TS	STS
Variabel Kinerja					
1.	Saya bekerja sesuai dengan bakat yang saya miliki				
2.	Saya datang tepat waktu				
3.	Saya menyiapkan alat dan bahan yang saya butuhkan dalam bekerja				
4.	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan saya				
5.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan cepat dan tepat				
6.	Saya kurang cekatan dalam bidang kerja yang saya kerjakan				
7.	Saya melakukan semua pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu				
8.	Saya merasa malas mengerjakan pekerjaan saya				
9.	Saya datang terlambat				
10.	Saya belajar untuk memperluas pengetahuan				

	dalam bidang kerja saya				
11.	Ketrampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
12.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja saya				
13.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya sangat menguasai pekerjaan saya				
14.	Saya membantu teman kerja saya yang membutuhkan bantuan				
15.	Saya lambat dalam mengerjakan pekerjaan saya				
16.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan				
17.	Saya kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
18.	Saya akan berbicara keras terhadap konsumen yang komplain				
19.	Saya memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan / konsumen				
20.	Saya diskusi masalah pekerjaan dengan atasan maupun karyawan lainnya.				
Variabel Religiusitas					
21.	Saya yakin semua yang terjadi di dunia ini adalah ketentuan Allah.				
22.	Saya percaya bahwa Nabi Muhammad adalah nabi terakhir yang di utus oleh Allah				
23.	Saya tidak yakin adanya surga dan neraka.				
24.	Saya tidak yakin keberadaan makhluk lain selain manusia, binatang dan tumbuhan.				
25.	Saya sering meninggalkan puasa di bulan ramadhan karena pekerjaan.				
26.	Saya tidak pernah lupa membayar zakat di bulan ramadhan				
27.	Saya merasakan ketentraman ketika saya sholat dan berdoa				
28.	Ketika saya mendengar lantunan ayat suci Al-Qur'an saya merasa biasa saja.				
29.	Saya selalu meluangkan waktu untuk membaca Al-qur'an.				
30.	Saya selalu membaca dzikir dan doa setelah melaksanakan sholat.				
31.	Saya tidak bisa memaafkan kesalahan orang lain.				
32.	Saya senang menolong orang yang membutuhkan,				

	tanpa mengharap imbalan.				
33.	Saya tidak perlu menolong orang lain, jika tidak ada imbalan.				
34.	Saya tahu bahwa Al-qur'an dan hadist merupakan pedoman hidup.				
35.	Saya yakin adanya hari kiamat dan tidak ada satupun manusia ataupun makhluk yang bisa selamat.				
36.	Saya sepenuhnya yakin bahwa islam adalah rahmatanlilalamin (Rahmat bagi alam semesta).				
37.	Saya yakin keberadaan jin dan malaikat sebagai makhluk ghaib ciptaan Allah.				
38.	Saya merasa dekat dengan Allah ketika saya sedang sholat.				
39.	Saya merasa Allah tidak selalu bersama saya				
40.	Saya merasa setiap doa yang saya panjatkan cepat atau lambat pasti akan dikabulkan				
41.	Menurut saya, sebelum melaksanakan sholat hendaknya diwajibkan untuk berwudhu terlebih dahulu.				
42.	Menurut saya mencuri itu tidak dosa.				
43.	Sholat lima waktu adalah kewajiban setiap muslim.				
44.	Saya menjauhi perbuatan-perbuatan tercela.				
45.	Saya suka berbohong				
46.	Saya mengeluarkan zakat karena terpaksa				
47.	Saya mendirikan sholat lima waktu setiap harinya.				
48.	Terkadang saya malas melaksanakan sholat.				
49.	Saya melaksanakan puasa wajib setiap bulan Ramadhan.				
50.	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan saya.				

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat kata-kata yang menggambarkan perasaan dan emosi yang berbeda. Baca setiap item dan kemudian berilah tanda centang (✓) pada kolom nomor pada setiap kata yang menunjukkan sejauh mana perasaan dan emosi yang anda rasakan selama seminggu terakhir. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pastikan tidak ada yang terlewat.

Pilihan Jawaban:

- 1 : Tidak pernah
- 2 : Jarang
- 3 : Kadang-kadang
- 4 : Sering
- 5 : Selalu

Selama seminggu terakhir, Saya merasa

NO	Perasaan / Emosi	1	2	3	4	5
		Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1	Tertarik (Interested)					
2	Tertekan					
3	Gembira					
4	Kecewa					
5	Kuat					
6	Merasa bersalah					
7	Cemas					
8	Bermusuhan					
9	Antusias					
10	Bangga					
11	Marah					
12	Waspada					
13	Malu					
14	Terinspirasi					
15	Gugup					
16	Tekun					
17	Penuh Perhatian					
18	Gelisah					
19	Aktif					
20	Takut					

----- Terima Kasih Atas Partisipasi Anda -----

Lampiran 12

Dokumentasi



tampak depan Rumah Makan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun



Wawancara dengan owner



Wawancara dengan karyawan



Program Spiritual Company



Karyawan memanfaatkan waktu luang dengan mengaji



Dengan owner Ayam Geprak Mak Sunah Madiun

Religiusitas dan Suasana Hati (*Mood*) Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Salma Fauziyah

Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

fauziyah21@gmail.com

085735599332

Abstrak : Kinerja merupakan sikap kerja yang dilakukan karyawan selama periode yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang melatarbelakangi kinerja yaitu religiusitas dan suasana hati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan, 3) pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Ayam Geprak Mak Sunah Madiun yang berjumlah 15 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) religiusitas terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan $R^2 = 0,639$, 2) suasana hati (*mood*) terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,507 ($p > 0,05$) dan $R^2 = 0,035$, 3) religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) dengan $R^2 = 0,648$. Maka dapat dikatakan bahwa religiusitas dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Berdasarkan analisis regresi religiusitas dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh sebesar 64,8% terhadap kinerja, dengan perbandingan religiusitas mempengaruhi kinerja sebesar 62,1% dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja sebesar 0,96%.

Kata Kunci : Religiusitas, Suasana Hati (*Mood*), Kinerja

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam perusahaan, karena memiliki *skill* dan tenaga yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dengan perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Namun tidak hanya *skill* karyawan saja yang dapat diandalkan perusahaan. Melainkan juga perilaku, sikap, dan pribadi karyawan. Sehingga masing-masing perusahaan memiliki cara tersendiri untuk membentuk karakter

seorang karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Suatu pekerjaan terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan adalah dengan penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Hal itu dapat disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan. Secara umum, fungsi sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan mengelola karyawan semaksimal dan seefektif mungkin agar diperoleh kinerja yang maksimal. Peran manajemen SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja.

Suatu pekerjaan terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan adalah dengan penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Hal itu dapat disebut dengan penilaian kinerja.

. Hodgetts dan Kuratko dalam teori kinerja dan pengukurannya menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. dan salah satu faktor dari perilaku seseorang adalah religiusitas dan suasana hati (*mood*). Perusahaan juga telah menyadari bahwa emosi dan suasana hati (*mood*) karyawan juga meresap dalam tempat kerja. Tindakan yang tidak sesuai dalam bekerja akan menimbulkan permasalahan, terutama pada bidang pelayanan. Sehingga karyawan harus pandai dalam pengendalian emosi. Al-qur'an juga mengharapkan manusia untuk dapat mengendalikan emosi sedih maupun gembira. Karenanya manusia tidak diperkenankan untuk berlebih-lebihan dalam meratapi kesedihan yang menimpa manusia, baik dirinya sendiri, anak, harta ataupun kekayaan. Dan manusia tidak pula diperkenankan berlebih-lebihan

dalam kegembiraan atas karunia yang diperoleh, baik berbentuk keberhasilan, keberuntungan atau jabatan (Najati, 1981)

LANDASAN TEORI

Istilah kinerja dikutip dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance*. Robbins mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dengan melihat kecakapan, pengalaman, dan waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Bahkan Hodgets dan Kuratko menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan (Sinambela, 2012). Menurut Mitchel (1978) dalam Serdamayanti (2001), Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seorang karyawan harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan karyawan sangat baik tetapi motivasi kerjanya rendah, maka kinerjanya akan ikut rendah. Mitchel mengemukakan bahwa terdapat dimensi-dimensi kinerja yaitu: kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Dari dimensi-dimensi kinerja tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kriteria-kriteria kinerja.

Menurut Schuler dan Jakson (2004), ada 3 jenis kriteria kinerja, yaitu Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, dan kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktifitas dan daya saing internasional. Islam sendiri mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan sadar

dalam rangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasi tujuan hidupnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Anam ayat 132 yang artinya, dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (Seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan (Q.S. Al-Anam: 132).

Menurut pengertian agama berdasarkan asal kata yaitu *al – Din, religi (relegere, religare)* dan agama. *Al – Din* berarti undang-undang atau hukum. Dalam bahasa Arab, kata ini mengandung arti menguasai, menundukkan, patuh, utang, balasan, kebiasaan. Sedangkan dari kata *religi* (Latin) atau *relegere* berarti mengumpulkan dan membaca. Kemudian *religare* berarti mengikat. Adapun kata agama itu sendiri terdiri dari *a* = tidak, *gam* = pergi yang mengandung arti tidak pergi, tetap di tempat atau diwarisi turun-menurun (Jalaludin, 2003).

Sikap religius membuat manusia untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan baik saat di rumah, di kantor, di jalan, dan dimanapun mereka berada. Karena manusia agamis cenderung percaya bahwa menaati peraturan-peraturan agama akan mudah menjalani kehidupan yang hakiki, semakin tinggi sikap religiusitas seseorang maka akan meminimalisir tingkat kecenderungan untuk berperilaku menyimpang atau perilaku yang ditentang oleh agama (Ariawan, 2015).

Menurut Glock dan Stark (dalam Ancok, 2005) ada 5 dimensi religiusitas yaitu: dimensi keyakinan, dimensi praktik agama, dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dan dimensi konsekuensi atau pengamalan.

Suasana hati dalam bahasa Inggris berarti *Mood*, merupakan suatu bentuk keadaan emosional. Munculnya berbeda dari emosi karena cenderung tidak spesifik, tidak intens, dan tidak selalu muncul oleh stimulus atau kejadian tertentu. Menurut Stephen Robbins, Suasana hati (*Mood*) adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dibandingkan emosi dan seringkali tanpa rangsangan kontekstual.

Suasana hati merupakan suatu keadaan yang dialami dalam kehidupan manusia, sedikit banyaknya suasana hati bisa dipengaruhi oleh cara berinteraksi

antara satu individu dengan individu lainnya didalam suatu lingkungan sosial (Maire, 2013)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun yang berjumlah 15 orang. Oleh karena itu, semua populasi yang ada di ayam geprak Madiun tersebut dijadikan subjek penelitian. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi yang subjeknya tidak terlalu banyak. Sehingga subjek penelitiannya merupakan keseluruhan yang terdapat dalam populasi (Arikunto, 2006). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan, wawancara, observasi, dokumentasi, dan angket (religiusitas, positive affect and negative affect scale (PANAS), dan kinerja). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penganalisisan data ini bertujuan untuk menginterpretasikan sebuah data yang telah terkumpul. Perhitungan data statistik ini akan dilakukan menggunakan program SPSS 23 for windows agar data lebih mudah dikelola.

HASIL

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi data yang normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka data variabel tersebut normal dan dapat digunakan untuk menentukan suatu distribusi suatu sampel. Penghitungan uji normalitas ini menggunakan bantuan program IBM SPSS 23 for windows.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Keterangan
Religiusitas	0,177 (sig)
Suasana Hati (<i>Mood</i>)	0,244 (sig)
Kinerja Karyawan	0,190 (sig)

Dari hasil uji normalitas Kolmogoroh Smirnov dapat dikatakan bahwa data ketiga variabel tersebut dalam distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel. Nilai signifikan variabel religiusitas sebesar 0,177, sedangkan nilai signifikan variabel suasana hati (*mood*) sebesar 0,244, dan nilai signifikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,190. Nilai-nilai tersebut dapat dikatakan bahwa data tersebut normal dan dapat digunakan menentukan suatu distribusi suatu sampel, karena syarat suatu variabel dikatakan normal dalam distribusi datanya adalah memiliki signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat dilihat bahwa variabel religiusitas memiliki signifikansi $0,177 > 0,05$, variabel suasana hati (*mood*) $0,244 > 0,05$, dan variabel kinerja karyawan $0,190 > 0,05$.

Uji linieritas variabel X terhadap variabel Y memiliki hubungan linier apabila nilai sig. Deviation from linierity $> 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Pengaruh	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig. Deviation From Linierity	Ket.
Religiusitas → Kinerja	0,513	8,79	0,814	Linier
Suasana Hati (<i>mood</i>) → Kinerja	0,522	6,00	0,808	Linier

Hasil Uji linieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai sig. Deviation from linierity sebesar $>$ dari 0,05 dan nilai distribusi $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan kinerja pada karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh pengujian regresi religiusitas dengan kinerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Dan dilihat dari R square diperoleh nilai sebesar 0,639, artinya bahwa religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 63,9%. Angka tersebut menunjukkan bahwa religiusitas memberikan pengaruh yang lumayan besar dan mendominasi terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Berdasarkan wawancara dan observasi tersebut membuktikan bahwa

subjek benar-benar menerapkan aspek-aspek religiusitas yang ada dalam *spiritual company*. Owner juga merasakan adanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, karena terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah menerapkan *spiritual company*. Sebelum menerapkan *spiritual company* terdapat banyak konflik yang terjadi pada karyawan, kurang bertanggungjawab pada pekerjaannya, dan kurang fokus pada pekerjaan. Sedangkan setelah menerapkan *spiritual company* karyawan semakin tertata, bertanggungjawab pada pekerjaan masing-masing dan hampir tidak ada masalah-masalah pada karyawan, karena segi religiusitas yang telah tertanam pada diri karyawan dan menggunakan waktu-waktu luang mereka dengan hal-hal yang positif.

Sedangkan hasil antara suasana hati (*mood*) tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh pengujian regresi suasana hati (*mood*) dengan kinerja diperoleh nilai signifikansi $0,507 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang tidak signifikan, karena diperoleh nilai R Square sebesar 0,035, artinya bahwa suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang sangat kecil yaitu hanya sebesar 3,5%. Pada penelitian ini suasana hati (*mood*) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan pengaruh suasana hati (*mood*) terhadap kinerja tidak signifikan. Dari penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa suasana hati (*mood*) lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang nantinya mungkin akan berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil analisis regresi pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa religiusitas dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. Persentase pengaruh religiusitas dan suasana hati (*mood*) terhadap kinerja karyawan sebesar 64,8%, dengan religiusitas lebih mendominasi yaitu sebesar 62,1%, sedangkan suasana hati (*mood*) hanya sebesar 0,96%. Islam mengajarkan umatnya untuk semangat bekerja dan mencari keberkahan dalam bekerja. Selain itu, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti pada aitem yang terdapat pada angket yang telah disebarkan. Islam telah mengatur semua yang dibutuhkan manusia dengan Al-Qur'an sebagai

petunjuk. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas mempengaruhi kinerja karyawan, karena dalam *spiritual company* juga mengajarkan dan menerapkan bagaimana berperilaku dan bersikap dengan baik . sehingga dengan hal tersebut karyawan akan sadar untuk bekerja dengan baik. Seperti halnya hasil wawancara pada owner pada tanggal 8 juni 2017 menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah menerapkan *spiritual company*, setelah menerapkan *spiritual company* karyawan semakin tertata dan memiliki kesadaran bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sama halnya dengan suasana hati (mood), ketika karyawan merasakan suasana hati (mood) yang negatif terdapat peran teman sebagai peredam suasana hati negatif agar tidak mempengaruhi pekerjaan. selain peran teman juga dalam hal religiusitas, melalui *spiritual company* karyawan dibiasakan untuk mengamalkan amalan sunah sehingga dapat menentramkan hati setiap karyawan seperti halnya ada angket yang telah disebar pada aitem nomor 27, bahwa seseorang akan tentram ketika ia berdoa. Sehingga pada akhirnya tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan juga untuk karyawan dalam hal pelayanan langsung harus bisa mengendalikan suasana hati (mood), karena ia berhadapan langsung pada konsumen yang menuntut pelayanan yang memuaskan.

Schuler dan Jakson (2004) menyatakan bahwa ada 3 jenis kriteria kinerja, yaitu kinerja berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi karyawan, kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan dan kriteria berdasarkan hasil. Pada Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun lebih memprioritaskan pada kriteria perilaku dan pelayanan. Sehingga parameter yang digunakan oleh owner Ayam Geprak Mak Sunah Madiun sendiri ada perilaku karyawan yang baik melalui kegiatan-kegiatan spriritual company dan juga perilaku keseharian serta pelayanan kepada konsumen yang ramah dan memuaskan.

KESIMPULAN

Dari hasil yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan rumusan masalah yang telah dijawab, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Religiusitas terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$)

dan R square = 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 63,9%.. Suasana hati (mood) terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,507 ($p > 0,05$) dan R square = 0,035. Hal ini menunjukkan suasana hati (mood) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Religiusitas dan suasana hati (mood) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) dengan R square = 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas dan suasana hati (mood) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun sebesar 64,8%.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka saran yang diberikan sebagai berikut: Untuk karyawan agar lebih membiasakan dengan kegiatan-kegiatan religiusitas dan membangun hubungan kekeluargaan yang baik antar karyawan dan atasan. Karena sebenarnya religiusitas dapat membentuk kepribadian yang baik dan berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Untuk Bapak Yulianto dan Ibu Khoirul selaku owner untuk tidak bosan dan tidak lelah memberikan bimbingan kepada karyawannya. Memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih semangat bekerja dengan sepenuh hati. Membentuk karakter karyawan dalam segi spiritualitas, intelektual, dan ketrampilan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Menginspirasi pengusaha-pengusaha lain dalam mencari keberkahan dalam bekerja melalui *spiritual company*. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperbarui alat ukur / angket yang digunakan untuk meneliti ketiga variabel ini. Memperhatikan kecocokan angket yang akan diberikan kepada subjek yang akan diteliti. Penelitian ini hanya menggunakan 15 orang, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya perlu mengembangkan penelitian dengan sampel yang lebih banyak. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mengontrol variabel penelitian yang dapat mencemari penelitian tersebut. Diharapkan penelitian selanjutnya semakin baik dan menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya,

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, D. & Suroso, F. N. (2001). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Cetakan 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ariawan, F. (2015). *Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta Tahun 2015*.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Malentika, N. (2016). *Hubungan Antara Interaksi Sosial dengan Suasana Hati pada Mahasiswa Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer di Universitas Bina Darma Palembang. (Skripsi)*

Meirer, P. (2000). *Mengendalikan Mood anda*, Yogyakarta: Yayasan Andi.

Robbins, S & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju

Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta