

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam sebuah organisasi, baik dari segi organisasi pemerintahan atau swasta. Karena dalam hal ini, manusia yang akan berperan sebagai perencana, penggerak, dan pengendali dalam sebuah organisasi. Hal ini diperkuat dengan pendapat yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga) (Tsauri 2013). SDM menurut (Suit-Almasdi 1996) adalah kekuatan manusia dalam berpikir dan berkarya yang perlu digali, dikembangkan, serta mendapatkan pembinaan agar dapat dimanfaatkan dan dikembangkan sebaik – baiknya untuk kesejahteraan kehidupan manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kinerja pegawai. Manusia sebagai sumber daya yang sangat bernilai, dengan didukung dengan ilmu perilaku, teknik, program, dan lain sebagainya yang dapat menunjang pemanfaatan sumber daya manusia dengan lebih baik. Karena sumber daya manusia adalah sebuah Ujung tombak pelayanan. Keberhasilan itu sangat mungkin dicapai, jika kebijaksanaan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat didalam perusahaan. Teori peranan sumber daya manusia menurut (Ardana, Mujiati, and Utama 2012)

terbagi menjadi tiga, yakni sebagai berikut: (1). SDM Pengemban misi perusahaan (2). SDM sebagai pimpinan/ manajer perusahaan. (3). SDM sebagai pekerja.

Setiap organisasi baik swasta atau pemerintahan selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat dengan didukung oleh kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Sesuai dengan pernyataan (Tsauri 2013) yang menjelaskan bahwasanya sumber daya manusia adalah ujung tombak pelayanan. Karena itu pegawai yang merupakan sebagai aset haruslah dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Pegawai akan memberikan inovasi, kreativitas yang akan membantu organisasi dalam memperoleh laba menuju tujuan organisasi. Pelayanan ada kaitan dengan jasa, sehingga (Ardana, Mujiati, and Mudiarta 2012) menambahkan dalam tulisannya bahwasannya dalam membentuk kepuasan pelanggan yang maksimal dari perusahaan jasa diperlukan adanya SDM yang memiliki sikap dan perilaku yang baik.

Agar tujuan organisasi tercapai, maka diperlukan peran individu untuk berdedikasi dan berkomitmen tinggi dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor – faktor yang akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dikatakan sebagai sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Prestasi yang dicapai seseorang disebut sebagai *actual performance* atau *job performance* atau sering disebut sebagai dengan kinerja (Silaen, Syamsuriansyah, and dkk 2021). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan keahlian tertentu

(Sinambela 2016). Karena pada dasarnya manusia bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Ekhsan and Septian 2021). Tetapi manusia memiliki kemampuan terbatas dalam memenuhi tanggung jawabnya. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya sebuah tekanan batin atau beban yang dirasakan oleh masing – masing individu sehingga akan membuat pegawai mengalami stres kerja.

(Kreitner and Kinicki 1989) mendefinisikan Stres sebagai respons adaptif yang terkait dengan karakteristik dan/atau proses psikologis individu, yang timbul dari aktivitas, situasi, atau peristiwa eksternal apa pun yang memaksakan tuntutan psikologis/fisik tertentu pada individu. Teori stres kerja menurut (Sinambela 2016) yang menjelaskan bahwasanya penyebab stres kerja antara lain: beban kerja yang dirasakan terlalu tinggi, waktu kerja mendesak, kualitas kontrol kerja yang buruk, suasana kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai atas tanggung jawab, perselisihan perburuhan, perbedaan lain antara karyawan dan manajer yang frustrasi. Oleh karena itu stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dialami pekerja, baik akibat kerja yang berlebihan dan/atau jam kerja yang mendesak, seperti jam kerja. B. Waktu keluarga, yang banyak tersita oleh tuntutan pekerjaan.

Pada dasarnya ada berbagai macam sumber stres, salah satunya adalah berasal dari dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri. (Luthans 2003) mengatakan kalau Pada umumnya stres kerja muncul dari tuntutan lingkungan, dan respon setiap individu terhadapnya mungkin juga berbeda. Selain itu durasi pekerjaan, iklim kerja yang dapat memunculkan rasa tidak nyaman dan tidak aman, beban pekerjaan yang terlalu berat, juga ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab karyawan.

(Wibowo 2019) Menyatakan dalam tulisannya bahwa masih banyak orang yang berpemikiran kalau stres adalah hal yang sangat sederhana. Tetapi pada kenyataannya stres kerja sangat berdampak pada kemungkinan terjadinya penurunan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu (Sulastri and Onsardi 2020) bahwasannya Stres Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu, dengan nilai  $t_{hit} < t_{\alpha/2}$  ( $-6.829 < 2.0422$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut memiliki makna bahwasannya jika stres kerja meningkat maka mengurangi potensi kinerja karyawan. Tetapi Penelitian (Ahmad et al. 2019) membuktikan kalau stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 1,087 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,282. Hal tersebut memiliki makna stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Artinya stres kerja pada karyawan PT. FIF Group Manado masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Stres kerja dan religiusitas adalah dua hal yang saling berkaitan, karena dengan adanya religiusitas itu sangat berpengaruh terhadap tingkat stres kerja. Salah satu penyebab individu mudah terombang – ambing dalam kebimbangan, keragu – raguan, dan kehilangan makna hidup adalah dunia spiritual yang mulai ditinggalkan, sehingga akan memunculkan stress karena pada dasarnya religiusitas akan memunculkan ketenangan dalam diri individu (Farhan, Fikri, and Hidayat 2018). Karena istilah religiusitas sering disandingkan dengan istilah agama, dan keduanya akan digunakan secara bergantian dalam mendefinisikan konsep yang sama, tentang penghormatan, pengabdian, dan keyakinan masing – masing individu

kepada Tuhannya (Rani and Souiden 2015). Sebagai seorang yang religiusitas, seseorang harus menunjukkan tingkat ketaatan setiap individu dalam menjalankan atau meyakini agama dalam kehidupan sehari-hari. (Hassan Fathelrahman Mansour and Mohammed Elzubier Diab 2016). dari dua definisi ini menyiratkan bahwa Seorang individu harus mematuhi aturan Tuhan tidak hanya dalam mempengaruhi komunikasi sosial pribadinya, tetapi juga dalam memenuhi semua tugasnya (Setiawan, Mauluddi, and Mayasari 2021).

Memahami agama atau religiusitas juga merupakan cara seseorang dapat memahami dan menghayati agama dalam kehidupan sehari-hari, yang meliputi: Keyakinan, pengamalan agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan agama dalam berperilaku (Jalaludin 1997). Religiusitas merupakan aspek penghayatan, getaran hati dalam hal agama yang dilakukan oleh masing – masing personal. Religiusitas dapat diimplementasikan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku yang berkaitan dengan penyembahan (ibadah), melainkan juga bisa diterapkan dalam hal aktivitas lain yang didorong dengan tingkat keimanan terhadap Tuhan yang maha esa, seperti halnya pada pekerjaan seseorang. Dengan adanya sikap religiusitas, akan memberikan sebuah batasan dalam menjalankan kerasnya sebuah pekerjaan. Dengan adanya religiusitas akan mendorong individu akan lebih bijaksana dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Rasa takut atas balasan Tuhan, dan hukum alam dari perilaku manusia itu sendiri, akan menjadikan manusia untuk terus bersikap lebih baik dan ikhlas dalam hal ketaatan manusia kepada Tuhannya.

Tingkat keimanan pegawai sesuai dengan agama yang diyakini akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai. Religiusitas juga akan menimbulkan kecerdasan spiritual yang akan mendorong seseorang untuk bahagia, nyaman, dan berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Sikap religiusitas yang diamalkan tidaklah lepas dari dasar edukasi yang diberikan saat masih kecil, remaja, pra remaja, sampai dewasa. Pengetahuan inilah yang akan menjadi gambaran perilaku yang taat kepada aturan Tuhan saat menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Bukan hanya tentang ketaatan kepada tuhan, tetapi juga akan dikaitkan dengan kinerja, termasuk kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan profesional.

Teori Religiusitas menurut Glock dan Stark dalam (Aidah, Ain, and Fikriyah 2020) ada lima dimensi pada diri manusia, diantaranya adalah : Keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama, dan pengamalan. Sasaki dan Kim dalam (Nasrudin and Jaenudin 2021) juga mengemukakan teori tentang agama yang memiliki dua efek pada diri manusia, yaitu efek kontrol dan afiliasi sosial. Efek kontrol dalam hal ini adalah agar manusia sehingga orang kemudian dapat menyesuaikan kondisi harga diri mereka dengan mengarahkan perilaku mereka. Sementara itu, efek afiliasi dalam hal ini adalah anggotanya dapat memperoleh makna dari komunitas agama yang mereka anut dan di mana mereka berada. Teori lain juga mengemukakan tentang Teori Religiusitas menurut pandangan Islam, bahwasanya terdapat lima Indikator Religiusitas Islam, diantaranya adalah : dimensi keyakinan, dimensi ritual, dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan, dan dimensi konsekuensi. Teori ini didapat dari pendapat El

Menouar dalam (Hariyadi and Mahmudi 2019). Hasil penelitian (Setiawan et al. 2021) bahwasannya dimensi pengalaman dalam beragama menjadi satu – satunya dimensi dari religiusitas yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (Sugiono and Nurjalil 2020) memberikan hasil penelitiannya bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Namun Penelitian (Aidah et al. 2020) justru membuktikan kalau variabel religiusitas secara parsial tidak terdapat pengaruh pada variabel kinerja pegawai, sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai PT. Cahaya Amanah NF, akan tetapi setiap pegawai sudah tertanam pada diri masing – masing harus memiliki sifat yang taat pada Tuhan tanpa memikirkan lainnya dan telah menerapkan religiusitas pada dirinya sehingga tidak memiliki pengaruh apapun pada kinerjanya.

Selain Religiusitas, variabel Disiplin kerja juga menjadi salah satu kunci suksesnya Kinerja pegawai. Disiplin kerja juga erat kaitanya dengan religiusitas, dikarenakan pegawai akan mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku. Peraturan inilah yang akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai untuk disiplin dalam perusahaan, sehingga disiplin kerja harus ditanamkan pada diri pegawai. (Amidhan Akbar 2015) (Sinambela 2016) mengemukakan bahwa Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan dalam menghadapi permasalahan Kinerja. Selain itu (Sinambela 2016) juga menambahkan bahwasannya Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mentaati semua peraturan organisasi

dan/atau norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai adalah persepsi pegawai terhadap sikap pribadi dalam hal menaati peraturan, tanpa melakukan pelanggaran – pelanggaran yang akan merugikan diri, dan lingkungannya. Jika dilihat dari keterangan tersebut, sangat jelas menggambarkan bahwasanya antara Religiusitas dan Disiplin sangat erat kaitannya.

Disiplin kerja menurut (Shafri and Aida Vitayala Hubeis 2007) menjelaskan bahwa karakteristik seorang karyawan yang secara sadar mengikuti aturan organisasi tertentu. Disiplin kerja sangat penting bagi kemajuan perusahaan, karena mampu dijadikan sebagai alat untuk memotivasi diri atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Disiplin juga akan mendidik pegawai untuk bekerja secara cerdas, keras, ikhlas, dan integritas.

Teori yang menjelaskan tentang disiplin menurut Harlie dalam (Ariani, Ratnasari, and Tanjung 2020). Pada dasarnya disiplin kerja adalah tentang membangkitkan kesadaran sumber daya manusia agar mereka melakukan pekerjaan yang ditugaskan dan pembentukan disiplin kerja tidak timbul dengan sendirinya. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan efisiensi perusahaan. Teori ini dikuatkan dengan penelitian (Marharani, Arief, and Pramesti 2022) bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN. Penelitian (Pertiwi and Oka Suryadinata Gorda 2019) juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $t$  hitung  $(1,980) > t$  tabel  $(1,64)$ .



Penelitian (Permatasari, Sufian, and Rachmansyah 2019) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mampu memoderasi kompetensi terhadap kinerja. Penelitian (Basuki and Saputra 2017) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu memoderasi variabel Independen terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwasanya variabel disiplin kerja masih belum konsisten dalam memoderasi variabel dependen terhadap variabel kinerja pegawai. Lantas apakah variabel disiplin kerja ( $Z$ ) mampu memoderasi variabel stres kerja ( $X_1$ ), dan variabel religiusitas ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ )?.

Stress kerja, Religiusitas, dan Disiplin kerja adalah hal yang umum jika dijumpai dalam persaingan dunia usaha, salah satunya adalah persaingan dalam dunia perbankan. Persaingan dunia perbankan yang semakin ketat sangat menuntut kinerja pegawai yang harus semakin meningkat. Disamping itu, bagi dunia perbankan yang memiliki kegiatan yang sangat padat menuntut karyawan harus sigap dan mampu bekerja dengan target. Transaksi nasabah yang harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat, sehingga karyawan perbankan haruslah memiliki beberapa persyaratan khusus. Beberapa syarat yang harus dimiliki karyawan perbankan antara lain sebagai berikut (Kasmir 2008): (1). Seorang pegawai bank harus memiliki pengetahuan perbankan untuk dapat menggunakan semua produk perbankan yang ditawarkan secara cepat, tepat dan memuaskan. (2). Pegawai bank pun harus menghadapi segala tantangan dengan pola pikir yang kuat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melakukan serangkaian

perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Pertiwi and Oka Suryadinata Gorda 2019). Sesuai dengan dasar Konsep MSDM bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Tsauri 2013). Dalam hal ini pastinya akan dirasakan oleh seluruh perusahaan perbankan, salah satunya adalah PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan.

Pertumbuhan jasa keuangan seperti PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pasuruan semakin berkembang. Penggunaan jasa keuangan Bank pada saat ini bukanlah hal yang tabu, melainkan hal yang biasa, terutama jika dikaitkan dengan prioritas masyarakat perkotaan. Dengan demikian, semakin ketat persaingan dunia perbankan, menjadi sebuah problematika pihak Bank dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Dalam hal ini PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Pasuruan, yang beralamatkan di Jl. Pahlawan No. 18, Kec. Pekuncen, Kota Pasuruan harus memperhatikan aspek – aspek yang mendukung peningkatan produktivitas pegawai.

Latar belakang yang menguatkan penulis untuk fokus dalam melaksanakan penelitian Manajemen Sumber daya manusia di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan adalah dalam melaksanakan kegiatan produktivitas PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Pasuruan, pegawai akan fokus pada visi perusahaan untuk memberikan pelayanan prima kepada nasabah. namun disisi lain pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan yang tentunya perlu diperhatikan oleh perusahaan. kondisi ini tentunya akan

menyebabkan stres kerja. Dari beberapa pegawai mengeluhkan pernah mengalami stres kerja dikarenakan durasi pekerjaan yang cukup lama, bahkan terkadang sampai harus lembur, dan juga aspek pertimbangan dari sisi waktu untuk bersama keluarga, terutama ketika pekerjaan pada akhir bulan dan akhir tahun. Selain itu stres kerja juga dialami karena beban kerja yang berlebihan, sehingga dapat memberikan dampak yang menyebabkan reaksi emosional, seperti gangguan pencernaan, sakit kepala, vertigo.

Menjadi Pegawai Perbankan dijunjung tinggi dalam hal Religiusitas. Menurut penuturan Salah satu pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan: menjadi pegawai bank diharuskan menjadi pribadi yang Jujur, karena seluruh pekerjaan yang akan berhubungan dengan transaksi keuangan. Kejujuran merupakan salah satu sikap pengamalan dalam beragama dari segi ketaatan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan juga takut terhadap balasan atau siksaan. Selain itu, PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan memberikan fasilitas tempat peribadatan untuk pegawai yang beragama Islam berupa Musholla, hingga saat tiba waktu sholat maka pegawai Muslim bisa melaksanakan Ibadah Sholat. Disamping itu, kegiatan keagamaan lain yang rutin dilaksanakan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pasuruan adalah Istighosah yang dilaksanakan setiap hari Jumat. Adapun dari aspek keyakinan dalam beragama yang dianut pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Pasuruan dapat dipelajari dari tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Agama yang diAnut pegawai PT. BPD Cabang Pasuruan**

No	Agama yang diYakini	Presentase
1	Islam	95%
2	Kristen	5%

Sumber: Peneliti (2023)

Selain fenomena stres kerja dan religiusitas yang telah dituturkan oleh beberapa pegawai di paragraf sebelumnya. beberapa Pegawai juga memberikan penjelasan terkait tingkat disiplin kerja pegawai dirasa sudah cukup maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa aturan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan yang harus ditaati oleh pegawai yang berhasil dikumpulkan oleh penulis. Diantaranya: (1). Jam masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan adalah pukul 07.30 WIB sampai pada pukul 16.30 WIB. Tetapi apabila pekerjaan belum terselesaikan dan menuntut pegawai untuk bekerja melebihi jam yang telah disebutkan, maka akan terhitung sebagai jam lembur. (2). Absensi dilakukan menggunakan aplikasi *Face Print* setiap masuk kerja dan pulang kerja, yang mana aplikasi ini akan terhubung dengan sistem yang ada di cabang dan pusat; (3). Tata tertib, dan sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan dianggap sudah maksimal, salah satunya adalah apabila terjadi keterlambatan dalam absensi dipagi hari (07.30 Wib), maka akan mendapatkan sanksi berupa potongan uang makan sebesar 50%, namun apabila lupa tidak absensi ketika jam masuk dan jam pulang, maka akan mendapatkan sanksi berupa tidak mendapatkan uang makan pada hari itu.

Sehingga dari latar belakang, perbedaan hasil penelitian dan adanya fenomena, maka permasalahan yang akan dibahas adalah: “Pengaruh Stres Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan permasalahan dan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah disiplin kerja dapat memoderasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan.

2. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam memperkuat stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam memperkuat religiusitas terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Sebagai sumbangan informasi awal, dan kajian pustaka dalam pelaksanaan penelitian sejenis yang lebih mendalam;
2. Memperkaya khazanah pengembangan ilmu di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya terkait mempertimbangkan keputusan yang diberikan dalam memberikan upaya peningkatan kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan;

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Peneliti berguna untuk mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan berfikir, analisis setiap gejala, fenomena, permasalahan yang akan penulis temui dilapangan;

2. Memberikan informasi atau masukan bagi pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan tentang pentingnya mengelola tingkat stres kerja dalam menjaga stabilitas kinerja pegawai;
3. Memberikan informasi atau masukan bagi pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan tentang pentingnya menjaga dan konsisten menjadi pribadi yang religius dalam menjaga stabilitas kinerja pegawai;
4. Memberikan informasi atau masukan bagi pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan tentang pentingnya menjaga disiplin kerja dalam menjaga stabilitas kinerja pegawai;

