

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern saat ini perubahan kondisi lingkungan sangat pesat yang ditandai dengan adanya kemajuan informasi, penggunaan teknologi mempunyai, perubahan selera pasar dan kondisi dinamis lainnya, hal ini menuntut sebuah perusahaan untuk memiliki keefektifitasan dan keefisienan kerja didalamnya. Hal tersebut memberikan sebuah tuntutan dan menjadikan sebuah tantangan bagi perusahaan agar mampu berkembang secara pesat dan mampu bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lain.

Pemberdayaan manusia sebagai makhluk yang berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi sebagai perencana, pelaku dan penentu dapat memberikan peluang dan hasil yang dicapai guna mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun perusahaan ditunjang dengan alat canggih. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi perusahaan. Karena mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali dalam suatu kehidupan dalam perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini menentukan prestasi kerja, deedikasi dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap yang harus dibangun dan dibina dalam suatu pekerjaan hendaklah yang bersikap positif. Sebab hal tersebut akan mempengaruhi terhadap kinerja dan perilaku yang akan di hasilkan di lingkungan pekerjaan. Sedangkan sikap negative harus dihindari. Sikap-sikap karyawan inilah yang akan dikenal dengan stress kerja, kepuasan kerja dan frustasi kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, perlatan dsb.¹

Seperti halnya saat ini daya saing merupakan sebuah hal yang paling krusial bagi sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu berinovasi menciptakan pembaharuan agar dapat bertahan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang di hasilkan. Peningkatan kualitas dan kuantitas produk merupakan sebuah produktivitas perusahaan dimana perusahaan menciptakan suatu produk dalam waktu

¹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:2009), hal. 10

tertentu dan memiliki estimasi jumlah tertentu yang mana menjadi patokan ukuran dalam setiap pembuatan. Dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan memberikan beban kerja terhadap karyawannya, yang mana beban kerja ini merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan karyawan harus mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan tidak mampu melakukan dan menyelesaikan suatu tanggung jawab pekerjaan maka hal tersebut akan menjadi beban kerja bagi karyawan.

Beban kerja yang di miliki oleh karyawan merupakan sebuah tanggung jawab dan tuntutan yang harus di lakukan oleh karyawan dengan melalui kualitas kinerja. Kualitas sebuah perusahaan dilihat berdasarkan kualitas karyawannya yang mana merupakan sumber daya manusia di dalamnya. Beban kerja tinggi yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak yang cukup serius bagi karyawan. Menurut Gibson dampak yang timbul akibat beban kerja dapat berupa sebuah tekanan atas pekerjaan yang mana kondisi lingkungan perusahaan pun tidak dapat mengsupport terhadap keadaan kinerja atau produktivitas karyawan sehingga akan menyebabkan karyawan menarik diri dari lingkungan tersebut.² Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh orang yang memiliki beban kerja yang di miliki dan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap sifat emosional karyawan yang mana hal tersebut akan menciptakan stress terhadap karwayan.

Seperti yang dilansir pada Kompas.com setiap orang pasti pernah mengalami stress saat bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 1990 Program Studi Magister Kedokteran Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) pada karyawan kantor menunjukkan bahwa 30% karyawan pernah merasa stress kerja dengan frekuensi ringan sampai berat.³

Stress merupakan fenomena psikofisik yang bersifat manusiawi, stress juga dapat diartikan sebagai respon (reaksi) fisik dan psikis yang berupa perasaan tidak enak, tidak nyaman, atau tertekan terhadap tekanan atau tuntutan yang di hadapi. Stress juga merupakan suatu kondisi gangguan mental seseorang yang terjadi akibat adanya tekanan, baik tekanan dari luar maupun dari dalam. Stress yang berkepanjangan dapat membahayakan individu karena berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial. Stress juga merupakan suatu

² Rosleny Marliani, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Bandung: 2015), hal. 260.

³ Asep Candra, *30 persen pekerja kantor alami stress*

(<https://amp.kompas.com/lifestyle/read/2011/07/20/10232458/~News&Features~HotTopics?page=all#page2>), Rabu, 20 Juli 2011; 10.23.

keadaan bertenaga dan bersemangat (dinamis) yang mengonfrontasi pekerja dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang diinginkan dan menghasilkan penerimaan yang tidak pasti dan penting.⁴ Stress akibat beban dan tuntutan kerja yang tinggi dapat menciptakan seorang karyawan mengalami stress kerja.

Apabila tugas dan beban kerja yang tinggi dibiarkan dan tidak ditangani oleh karyawannya maka akan menimbulkan work stress yang mana beban kerja yang karyawan terima melebihi kapasitas kerja mereka. Hal tersebut seperti yang di paparkan oleh Alfatesh menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tugas rutin yang berulang dapat menimbulkan work stress dan workplace incivility behaviour. Adapun dalam penelitian yang sudah di lakukan oleh Kristianto menemukan bahwa stress kerja memiliki korelasi dengan workplace incivility behaviour karena dengan tingkah laku atau kebiasaan yang tidak sopan yang di lakukan di tempat kerja dapat dari orang lain dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan lain.

Handoko menyebutkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mana mempengaruhi fisik, psikis dan kondisi seseorang. Menurut handoko stress kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan dari faktor yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut yang mana meliputi beban kerja berlebih, tekanan dan desakan waktu, konflik antar karyawan dan perbedaan nilai karyawan yang mana faktor-faktor tersebut akan memberikan dampak terhadap karyawan dari segi fisik, psikis dan perilakunya yang akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugasnya selain itu akan berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan ataupun menimbulkan sikap dan perilaku karyawan saat bekerja.⁵

Stress pekerjaan adalah bagian dari stress kehidupan disamping itu stress yang begitu hebat hingga melalui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan ketidaknyamanan fisik dan psikis yang akan di rasakan oleh karyawan. Stress kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang bersifat internal yang dapat disebabkan karena kelelahan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang dapat berpotensi kepada agresi ataupun tindakan perlawanan yang dilakukan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Namun segala bentuk stress yang dialami oleh karyawan pada bukan hanya diakibatkan oleh keadaan fisik yang lelah saja namun dengan emosional yang tinggi dan mental yang rendah yang menyebabkan akan adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan kondisi yang menuntut dan menekan. Karena pada

⁴ *Loc. Cit.*, Robbins, hlm. 2043.

⁵ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (2001), hlm. 201

dasarnya setiap manusia memiliki kapasitasnya yang berbeda dan hal tersebut yang menjadikan keterbatasan. Ketidakmampuan karyawan dalam melawan keterbatasannya inilah yang menimbulkan stress kerja pada karyawan. Stress yang diberkelanjutan dan parah akan menyebabkan karyawan sakit dan bahkan beresiko karyawan mengundurkan diri (Robbins, 1996:228). *The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 2008)* menjelaskan bahwa stress dalam kerja merupakan suatu kondisi keadaan fisik dan emosi yang memiliki dampak negatif apabila saat pekerjaan yang sedang dikerjakan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya dan kondisi pekerjaan. Karena stress kerja merupakan suatu tindakan yang tidak dapat di toleransi oleh karyawan baik yang muncul karena pekerjaan itu sendiri maupun dari luar pekerjaan, yang mana faktor dari stress kerja dapat muncul dari segi biologis, psikologis, sosial dan spiritual.⁶

Seseorang yang mengalami stress kerja biasanya tidak menyadari bahwa dirinya terkena stress yang mana resistensi seseorang terhadap stress tiap orangnya berbeda namun apabila seseorang yang mengalami stress kerja maka mekanisme sistem kerja tubuh terganggu. Seperti yang dilansir dalam artikel berita CNN, sekitar 27% karyawan di Amerika Serikat mengalami stress kerja. Stress kerja yang dialami oleh karyawan tersebut menyebabkan ketidakproduktifan, bersikap malas, dan menjadi tidak efektif dan efisien dalam melakukan suatu pekerjaan yang mana akan menurunkan kualitas yang dihasilkan oleh perusahaan.⁷ Menurut (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001) dikutip dalam General Work Stress Scale (GWSS) stres kerja yang tinggi memiliki efek berpotensi negatif pada kesehatan, kesejaterahan, psikologis, dan fungsi sosial dari individu dan fungsi organisasi. Adapun hal lain selama stress berlangsung biasanya menimbulkan reaksi-reaksi kimiawi dalam tubuh yang biasanya mengakibatkan perubahan ataupun gangguan. Gangguan yang biasanya dihadapi oleh karyawan-karyawan dengan beban kerja dan tuntutan kerja yang tinggi biasanya dapat berupa gejala fisik dan psikis. Seperti halnya karyawan yang mengalami stress kerja dapat mengalami gangguan fisik seperti sering mengalami berbagai masalah kesehatan yang terkait, termasuk kecemasan, sakit kepala, depresi, influenza, koroner penyakit, dan penyalahgunaan zat (Van der Doef & Maes, 1999; Leitner & Resch, 2005; Wiesner, Windle & Freeman, 2005) bahkan dapat menderita gangguan

⁶ Rosleny Marliani, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Bandung: 2015), hal. 262.

⁷ Elizabeth Cohen, *Emotional Stress at the WorkSpace*, (Philiphines June 9,2020, 7:24:14pm), www.cnn.ph/videos/2020/6/9/Emotional-stress-at-work-space.html.

pencernaan dikarenakan hal-hal yang bersarang di otak disimpan di hipotalamus yang akan disampaikan di kelenjar adrenal untuk menghasilkan hormon adrenalin. Yang mana hormon ini terhubung ke otak, jantung, saraf dan otot dan apabila terus terkuras secara menyeluruh akan terhubung kepada lambung. Stress yang berlebihan dapat mempengaruhi tubuh dan dapat menciptakan anda merasa negatif. Sedangkan gejala psikis yang sering dialami karyawan yang mengalami stress kerja diantaranya merasa sulit tidur, merasa ingin menangis bahkan menangis keras, marah dan emosional yang tidak dapat terkontrol akibat beban kerja yang tidak dapat terselesaikan.

Sedangkan stress kerja merupakan suatu perasaan menekan atau tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Seperti yang di kutip oleh Margiati (1999)⁸, mendefinisikan stress kerja menurut Baron dan Greenberg adalah suatu respon atau perubahan emosional dan psikologis yang mana terjadi pada suatu kondisi yang menghalangi tujuan individu dan tak dapat mengatasinya⁹. Seorang karyawan yang mengalami sebuah respon dan perubahan dalam tubuhnya dan tidak mampu mengatasinya menandakan bahwa karyawan tersebut mengalami stress kerja. Adapun Landy memahami bahwa stress kerja merupakan sebuah ketidakseimbangan keinginan yang di harapkan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.¹⁰ Karyawan yang tidak mampu memenuhi kemampuannya namun hasrat yang harus dipenuhi tidak seimbang maka akan menciptakan stress bagi dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi apabila tidak mampu menangani dan menyelesaikan tuntutan kerja tersebut menyebabkan ketidakseimbangan dalam dirinya. Stress kerja yang ringan yang di alami oleh individu masih dapat dikelola, namun apabila stress yang berkepanjangan dan dalam waktu yang lama individu akan melakukan pengunduran diri dari perusahaan tersebut dikarenakan mereka tidak dapat mengelola stress.

Aspek lingkungan kerja juga mendorong karyawannya mengalami stress kerja, apabila lingkungan kerja kurang mendukung dan tidak memberikan respon positif terhadap karyawan maka masalah stress kerja akan menjadi suatu hal yang sangat kompleks. Hubungan interaksi antara kesubjektifitasan individu dengan

⁸ Margiati Lulus, *Stress Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*, Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik (3: 71-80), Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, 1999, hlm. 71.

⁹ Roslenny Marliani, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Pengantar Prof. Dr. H. Adang Hambali, M.Pd (Bandung : PUSTAKA SETIA), hlm. 261.

¹⁰ Prof. Dr. Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat* (Jakarta: 2003), hlm. 308.

lingkungan kerja sangat berkorelasi dalam menumbuhkan kinerja yang mana apabila tekanan yang dimiliki semakin berat maka hal tersebut akan menjadi stressor bagi karyawan.

Karyawan yang memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi beresiko terkena stress dan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi akibat hal tersebut bahwa dampak dari stress kerja berimbas pada fisik dan psikis karyawan. Seseorang yang telah mengalami tekanan dalam pekerjaan maka secara otomatis dirinya memerlukan kebutuhan atau perhatian khusus terhadap sisi rohani maupun jiwanya. Apabila seseorang memiliki stressor yang kuat yang mana hal tersebut tidak dapat untuk diatasi dan tidak membuahkan hasil maka dapat memberikan suatu dampak pada pemberhentian salah satu fungsi yang ada dalam dirinya maka seseorang tersebut berupaya mencari kekuatan lain yang ada diluar dirinya yang di sebut spiritual. Yang mana spiritual ini merupakan suatu hal yang bersifat membangun (spirit) dan semangat guna mendapatkan keyakinan, harapan dan makna hidup. Spiritualis merupakan sebuah pemaknaan hidup yang mana dilalui melalui hubungan intrapersonal, interpersonal dan transpersonal dalam mengatasi berbagai masalah kehidupan.

Spiritual dipandang menjadi sebuah jawaban atas persoalan-persoalan mengenai problematika yang terjadi dalam sehari-hari dalam sebuah perusahaan. Problema yang biasa muncul di tempat kerja seperti tingkat stress kerja/karyawan, ketegangan emosional, merasa tidak pernah cukup atas hasil financial yang diterima, dan muncul perilaku negatif karyawan dalam sebuah organisasi. Spiritual yang dimiliki oleh manusia dapat membentuk dan membangun karakter perilaku karyawan dan menjadikan pekerjaan sebagai suatu hal yang bermakna (bernilai) dan bertujuan. Spiritual merupakan bagian essensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang (dalam Tamami, 2011:19).

Spiritual yang diterapkan di lingkungan kerja dapat menciptakan perilaku yang positif pada karyawan. Pemaknaan, tujuan dan nilai yang terkandung dalam spiritual dapat membangun seseorang menjadi pribadi yang positif dan memiliki kecerdasan. Seseorang yang menerapkan spiritual akan menghasilkan kecerdasan spiritual dalam berperilaku. Kecerdasan ini merupakan suatu kemampuan individu dalam memaknai, memiliki nilai dan memiliki tujuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Makna dan nilai yang terkandung dalam spiritual merupakan suatu komponen seseorang mencapai titik kebahagiaan. Menurut Zakiyah Darajat, nilai

adalah suatu perangkat keyakinan ataupun perasaan yang diyakini sebagai suatu identitas yang memberikan corak khusus kepada pola pemikiran, perasaan, keterikatan maupun perilaku.¹¹ Adapun menurut Tamsara (2001) menyebutkan bahwa makna hidup merupakan suatu pembentukan kualitas hidup dan tujuan merupakan akhlak, rujukan, pijakan dan hasil yang akan di raih.

Ivancevich, Kanopaske dan Matteson berpendapat mengenai definisi spiritualitas yang di hadirkan dalam bekerja adalah seseorang yang memiliki kehidupan batin dalam diri mereka yang menumbuhkan dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan dengan pekerjaan yang menantang. Seorang karyawan yang memiliki keadaan batiniyah yang kuat dalam pekerjaannya akan menumbuhkan perasaan cinta dan menghargai pada pekerjaan yang sedang mereka kerjakan atau tekuni. Mereka akan merasa bahwa mereka tersebut memberikan dampak positif bagi dirinya.

Penerapan perilaku yang timbul dari seseorang yang menerapkan spiritual yakni mereka akan melahirkan sebuah kecerdasan yang senantiasa menjalankan segala pekerjaan berdasarkan makna, nilai dan tujuan yang hendak di raih guna menciptakan suatu keverdasan atau kemampuan dengan berdasarkan pemaknaan ibadah dalam segala melakukan segala hal. Dengan penerapan spiritual yang baik dalam diri individu maka akan membantu individu dalam menumbuhkan dan memiliki kemampuan dalam bersikap sabar, ikhlas, pasrah dan tawakkal. Sehingga seseorang yang cerdas secara spiritual akan mampu bekerja dengan berbagai rintangan dan tantangan yang dihadapinya dan mereka mampu mengelola stress yang mereka alami sehingga tidak akan berkepanjangan.

Seperti contoh kasus karyawan yang mengalami stress kerja di sebuah perusahaan fengtay yang mana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang sepatu nike yang akan di ekspor yang mana pada setiap karyawannya di bebani dengan jumlah targetan yang harus sesuai bahkan harus melebihi targetan lainnya kemudian dengan adanya penekanan yang dilakukan oleh atasan seperti meneriaki dan memarahi karyawannya apabila target kerja yang tidak tercapai atau hasil produksi tidak layak untuk di pasarkan (reject), tuntutan tersebut menimbulkan tekanan bagi karyawannya terutama karyawan yang baru memulai kerja dengan hal tersebut beberapa karyawan khususnya karyawan wanita mengalami shock, yang

¹¹ Zakiyah Daradjat, *Dasar-dasar Agama Islam*. (Jakarta, Bulan Bintang, 1992) hlm 260.

mana pegawai baru tersebut sering mengalami lelah psikis hingga menangis karena tekanan dan malah berpotensi mengundurkan diri. Tekanan-tekanan yang diterima dapat menjadi stress terhadap karyawannya di karenakan mendapat tuntutan dan tekanan dari pihak atasannya karena target dari hasil produksi yang di hasilkan harus melebihi batas jumlah targetan dan apabila karyawan tidak mampu maka akan adanya penindakan bahkan karyawan akan mendapatkan teguran berupa makian atau teriakan dari para pemimpinya . Alhasil apabila karyawan tidak mampu untuk menghasilkan jumlah target dan mendapat tekanan dan mendapat teriakan dan makian yang keras di depan semua karyawan lain yang sedang bekerja yang dilakukan oleh pimpinan hal tersebut di lakukan di depan banyak karyawan lainnya dengan tujuan agar karyawan lain bisa melihat dan dapat bekerja sesuai tuntutan dan dengan baik dari pimpinan karyawan akan dapat meningkatkan tekanan darah dan hal tersebut akan membawa seorang karyawan pada titik stress. Sistem kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut yang tidak transparan dan cenderung bossy menyebabkan karyawan stress. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan mampu dalam mengelola emosi yang dimiliki dalam berbagai situasi dan mampu menanganinya.

Kecerdasan spiritual yang di terapkan dalam bekerja oleh seorang karyawan akan mengurangi stress kerja pada karyawan. Kemampuan dalam menangani dan mengontrol diri tersebut dan menjadikan sebuah pekerjaan yang sedang dilakukan merupakan sebuah ibadah dan memaknai atas segala pekerjaan yang dilakukan akan menjauhkan seseorang terkena stress kerja. Maka apabila kecerdasan spiritual yang dibangun oleh seorang karyawan secara tinggi mereka tidak akan mengalami stress kerja karena mereka akan dengan mudah menangani berbagai penyebab stress kerja yang ada dalam lingkungannya dan menciptakan perilaku positif dalam organisasi. Namun apabila karyawan tersebut tidak menanamkan kecerdasan dalam dirinya maka dia akan dengan mudah mengalami stress kerja karena tidak mampu menanamkan makna dan nilai atas suatu pekerjaan yang dikerjakannya dan menjadikan pekerjaan yang dilakukan atas nilai suatu ibadah. Dan dampak dari karyawan yang tidak mampu menanamkan kecerdasan spiritual akan berpengaruh terhadap perilakunya yang negatif di organisasi. Maka dari itu kecerdasan spiritual berpengaruh kepada etos dan kinerja kerja karyawan. Apakah hubungan yang timbul antara stress kerja dengan kecerdasan spiritual karyawan dapat menghasilkan hasil positif maupun negatif tergantung pribadi seseorang dalam menyikapi dan mengatasinya beban, tantangan dan tuntutan yang di hadapi . Karena dengan menerapkan kecerdasan spiritual akan

meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawannya dan dapat berperilaku positif dengan memiliki makna, nilai dan tujuan dalam hidup, bukan semata-mata mengejar duniawi (kenaikan gaji, kenaikan jabatan dsb), namun mereka bekerja dengan niat untuk beribadah dan melakukan hal positif lainnya. Berbeda dengan karyawan yang spiritualnya kurang mereka bekerja hanya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup bukan berniat untuk melakukan ibadah. Karena apabila seseorang yang bekerja atas dasar niat ibadah kepada Allah maka akan melakukan pekerjaan secara ikhlas tanpa paksaan dan tidak akan merasa di rugikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas seseorang mengalami stress kerja di karenakan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Apabila seseorang yang mengalami stress kerja maka akan berpengaruh kepada spiritual yang di jalankannya. Dengan begitu uraian yang selanjutnya mengenai permasalahan-permasalahan yang menyangkut tema penelitian. Permasalahan-permasalahan tersebut antara lain :

1. Bagaimana kecerdasan spiritual pada karyawan PT. Fengtay?
2. Bagaimana kondisi stress kerja karyawan PT. Fengtay?
3. Bagaimana hubungan Kecerdasan Spiritual dan Stress Kerja pada karyawan PT. Fengtay?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di uraikan tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi stress kerja pada karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan spiritual pada karyawan.
3. Untuk mengetahui korelasi kecerdasan spiritual dengan stress kerja pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang ketasawufan dan psikoterapi yang mana di apabila di terapkan di perusahaan dapat memberikan manfaat. Selain itu, dapat memberikan gambaran dan informasi yang semakin mendalam dan luas mengenai tema penelitian yang di diteliti.

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat antara lain :

- 1) Bagi peneliti

Manfaat yang dapat di peroleh bagi seorang peneliti yakni :

- a) Penelitian ini dapat menjadi lahan menambah wawasan intelektual yang mana mengenai bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dari kecerdasan spiritual dengan stress kerja.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah dan peningkatan mengenai sisi kecerdasan spiritual pada peneliti yang mana dapat memberikan dampak positif dan mampu memecahkan segala persoalan sehingga mampu mengatasi stress atau persoalan yang terjadi pada peneliti.
 - c) Penelitian ini menambah ilmu pengetahuan bahwa sesungguhnya kecerdasan spiritualitas yang baik pada karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang di hasilkan oleh karyawan yang mana hal tersebut merupakan salah satu aspek penting.
- 2) Bagi karyawan
- a) Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber wawasan dan ilmu pengetahuan bagi semua kalangan bukan hanya kepada karyawan yang berada di perusahaan tersebut selaku objek yang di tonjolkan dalam penelitian ini.
 - b) Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada literatur yang ada mengenai stress kerja terhadap spiritual yang akan membangun pada karyawan.
 - c) Penelitian ini memberikan gambaran dan bukti otentik terhadap kecerdasan spiritul karyawan yang mengalami stress kerja.
- 3) Bagi perusahaan
- Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bahkan solusi terhadap permasalahan stress kerja terhadap kecerdasan spiritual para karyawan yang mana dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

E. Kerangka Pemikiran

Karyawan sebagai pelaku menunjang pencapaian tujuan suatu perusahaan memiliki peran yang aktif dalam setiap proses perencanaan, pembuatan dll. Pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan bukan semata-mata hanya pemberian tugas saja namun tuntutan dan tanggung jawab yang tinggi yang mana di berikan terhadap karyawan seringkali menjadikan beban terhadap karyawan. Beban yang mana harus di laksanakan sesuai waktu dan jumlah produksi yang di hasilkan seringkali tidak mampu tercapai oleh karyawan namun karyawan di tuntun dan di tekan oleh atasan

sehingga menimbulkan stress yang dikarenakan pekerjaan. Stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan menjadi hal yang lumrah dan sering terjadi khususnya karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan bonafit. Stress kerja terjadi karena ketidakmampuan individu dalam menghadapi berbagai tekanan dan tindakan yang melanda pada pribadi individu beserta lingkungan kerja yang tidak dapat mendukung. Stress kerja menurut Kavaganh, Hurst dan Rose (1990) menyebutkan bahwa stress kerja adalah ketidakseimbangan pemahaman individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan¹². Mereka di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan tekanan yang mana mengganggu sisi mentalnya. Karena ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek pekerjaannya maka dapat mempengaruhi kondisi si karyawan¹³.

Mental yang down akibat suatu pekerjaan menyebabkan seseorang kehilangan sisi spiritualnya. Seorang karyawan hendaknya dapat membangun dan memiliki spiritualitas yang baik di lingkungan pekerjaan. Karena individu harus mampu membangkitkan spiritual yang baik agar dapat mereduksi stress kerja yang dialami. Spiritual yang baik yang ditimbulkan oleh karyawan akan menciptakan kecerdasan yang mana kecerdasan tersebut berpengaruh terhadap segala aspek kehidupan dan berpengaruh juga terhadap perilaku yang di hasilkan oleh inidvidu akan melahirkan perilaku yang positif baik dengan orang lain mapun dengan lingkungannya. Seperti yang di jelaskan oleh Robbins (1996) bahwa terdapat 3 perangkat faktor penyebab stress yaitu lingkungan, organisasional dan individu yang mana merupakan sumber stressor. Kecerdasan Spiritual yang hendak di bangun oleh karyawan memiliki tujuan mampu mencapai potensi tertinggi yang di miliki karyawan yakni menjadikan dirinya positif dan memiliki motivasi tinggi yang mana hal tersebut akan mendasari suatu tindakan atau perbuatan. Hal tersebut menjadikan kesempatan bagi individu dapat tumbuh dan berkembang secara positif dan lebih baik. Tumbuh kembang kepositifan dalam diri karyawan dapat menimbulkan semangat dan antusiasme yang tinggi (Neck&Milliman, 1994).

Spiritualitas dalam bekerja perlu ditanam dan di tumbuhkan oleh setiap individu (karyawan). Menurut Kinjerki dan Skrypenk, 2004 dapat diartikan sebagai pengalaman karyawan yang sangat bergairah, bertenaga dan memperoleh energi dari

¹² Sutarto Wijono, *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta : Kencana), hlm. 122.

¹³ Rosleny Marliani, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Pengantar Prof. Dr. H. Adang Hambali, M.Pd (Bandung : PUSTAKA SETIA), hlm. 262.

pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja dan merasa ada hubungannya dengan orang-orang yang mana dengan siapa mereka bekerja. Spiritualitas yang dihadirkan pada saat bekerja akan menciptakan kecerdasan individu. Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menciptakan makna dan nilai seorang karyawan dalam bekerja bukan hanya semata-mata hanya mencari penghasilan dengan bekerja namun makna apa yang akan dihadirkan seorang karyawan pada saat bekerja dan menjadikan pekerjaan sebagai suatu ibadah yang dikerjakan olehnya. Menurut Agustian (2002) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberikan makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju manusia yang seutuhnya yang mana memiliki pola pemikiran tauhid serta berprinsip kepada Allah swt.

Dengan kecerdasan spiritual yang diterapkan kehidupan seseorang lebih bermakna dan mengetahui tujuan dan memiliki nilai dalam hidupnya. Seorang karyawan yang memiliki jiwa spiritual yang tinggi mereka akan mengetahui dan paham betul mengenai kebermaknaan dan tujuan hidup yang ingin di capai kemudian mengarahkan diri terhadap makna dan nilai spiritual. Nilai-nilai dalam spiritual yang merupakan sebuah tatanan aturan yang mana akan tercemin dalam sebuah perilaku individu yang mana melakukan suatu pekerjaan dengan niat dan bernilai ibadah bukan hanya semata-mata menuntaskan suatu pekerjaan atau sekedar materi. Spiritual yang dihadirkan dalam bekerja dapat berpengaruh kepada kesehatan, kesejahteraan, dan kebahagiaan yang akan di dapat.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan apabila karyawan tersebut tidak menumbuhkan atau menanamkan suatu kecerdasan spiritual dalam dirinya maka akan menciptakan suatu perilaku negative bahkan menyimpang yang dilakukan karyawan di lingkungan perusahaan. Maka dengan menerapkan kecerdasan spiritual pada diri karyawan dapat memberikan perilaku positif dan dapat mengarahkan individu untuk bisa menghadapi dan menangani tekanan-tekanan di lingkungan kerja.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan, anggapan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya belum tentu benar sehingga harus dilakukan pengujian secara empiris, bisa juga dikatakan hipotesis

dikarenakan suatu prediksi-prediksi tentang hubungan antar variabel yang satu dengan yang lainnya, berbentuk numerik dari populasi yang penilainnya berdasarkan pada data dan sampel penelitian.¹⁴

Penelitian ini untuk menguji hipotesis digunakan metode statistic inferensial yang mana dengan menggunakan analisis regresi. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang didasarkan pada hipotesis assosiatif yakni hubungan fungsional atau kausal variabel independen dan dependent.¹⁵ Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut “adanya atau tidak adanya hubungan kecerdasan spiritual dengan stress kerja pada Karyawan”. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yakni kecerdasan spiritual sebagai variabel X (independen) dan stress kerja sebagai variabel Y (dependent). Adapun hipotesis pada penelitian ini yakni¹⁶ :

Ho : Tidak ada hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Stress Kerja

Ha : Terdapat hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Stress Kerja

G. Kajian Pustaka

1. Jurnal, Mucharom Abdul Jabbar dan Muhammad Zakiy, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2012, Pengaruh Stress Kerja Karyawan dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Yakni sebagai rujukan untuk mengetahui mengenai mengenai hal apa saja yang menyangkut tentang stress kerja dan pengaruh stress kerja terhadap spiritualitas. Metode penelitian dalam jurnal tersebut menggunakan kuantitatif yang mana menggunakan metode survey dalam mencari data yang mana kuantitatif terfokus pada pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang didapat bersifat statistik yang bertujuan menguji hipotesis. Hasil yang di dapat dari penelitian ini stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Jurnal Fri Aswandi, Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura Pontianak, 2017, Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Tingkat Stress Pada Mahasiswa Keperawatan Universitas Tanjungpura Pontianak. Yakni sebagai rujukan mengenai stress kerja, jurnal tersebut menggunakan metode kuantitatif. Hasil

¹⁴ Agus Erwan Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*, Edisi Kedua (Yogyakarta:2017) hal. 137

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 162.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 163.

menunjukkan bahwa stress yang dialami oleh mahasiswa perawat akan berpengaruh terhadap kemampuan berpikir sehingga menciptakan coping sebagai cara untuk mereduksi stress.

3. Jurnal Ridwan Umamit dan Siti Mulyani, Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 2016. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Stress Kerja Pada Perawat RS Di Klaten. Yakni sebagai rujukan mengenai pembahasan kecerdasan spiritual dengan stress kerja yang mana dalam jurnal ini membahas mengenai stress kerja dalam bidang medis dengan hasil menunjukkan bahwa stress kerja yang terjadi pada perawat RS akan menciptakan perilaku yang negatif atau yang kurang baik terhadap pelayanan kepada pasien, sehingga perawat hendaknya melakukan coping sebagai usaha mereduksi stress kerja.
4. Skripsi Nimas Andarista Khoerunissa, Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2018. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja: Penelitian Terhadap Mahasiswa Jurusan Tasawuf Psikoterapi angkatan 2014. Yakni digunakan sebagai rujukan untuk mengetahui mengenai kecerdasan spiritual yang didalamnya membahas definisi, cirri dan faktor.
5. Skripsi Mutiara Dwi Utami, Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2018. Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Kecenderungan Berperilaku Bullying: Studi Komparatif di MAN 1 Garut dan SMA 2 Garut. Digunakan sebagai rujukan untuk mengetahui kecerdasan spiritual terhadap perilaku bullying yang mana menunjukkan hasil bahwa kecerdasan spiritual dapat mengurangi tingkat bullying yang dilakukan oleh siswa.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini terdapat dalam empat bab pembahasan

1. Bab I yakni pendahuluan yang di dalamnya memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran peneliti dan tinjauan pustaka.

Dalam latar belakang memaparkan mengenai latar belakang permasalahan yang akan diteliti sehingga dapat mengangkat judul dan masalah yang akan di teliti. Kemudian untuk rumusan masalah merupakan point-point utama yang menjadi patokan atau acuan yang mana akan menjadi bahan pembahasan dalam permasalahan yang akan diteliti. Kemudian tujuan penelitian merupakan

pemaparan dari maksud penelitian, manfaat penelitian merupakan penjelasan manfaat yang di peroleh oleh beberapa pihak dari penelitian ini. Kemudian pada kerangka pemikiran merupakan sebuah pemikiran peneliti yang di terapkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait masalah yang mana harus berkorelasi dengan teori-teori terkait masalah yang akan diteliti. Dan terakhir tinjauan pustaka merupakan acuan dari beberapa literatur-literatur yang digunakan sebagai patokan dalam penulisan penelitian yang mana di dapat dari penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Bab II yakni kajian pustaka yang merupakan study kepustakaan ataupun beberapa literatur-literatur yang ilmiah yang merupakan hasil dari penelitian sebelumnya, pemaparan juga mengenai beberapa teori yang terkait dan digunakan berkenaan dengan penelitian yang bertujuan sebagai penegas dalam batasan-batasan masalah.
3. Bab III yakni pembahasan yang didalamnya memuat pembahasan tentang temuan yang di temukan di lapangan yang mana di paparkan secara deskriptif dan penganalisisan data yang di temukan di lapangan yang harus diinterpretasikan.
4. Bab IV yakni penutup yang didalamnya terdapat kesimpulan dan saran. Untuk kesimpulan merupakan ringkasan dari hasil pembahasan kemudian untuk saran berisi tentang usulan penelitian terkait topik yang dibahas.