

PSIKO BHARA

KAJIAN ILMIAH DAN PENELITIAN PSIKOLOGI

- ✓ **PENGARUH SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. SEPATU BATA, TBK**
- ✓ **PENERAPAN TEKNIK TOKEN EKONOMI UNTUK MENINGKATKAN FUNGSI ADAPTIF PADA MILD MENTAL RETARDED**
- ✓ **NIAT REMAJA MENJADI POLISI DAN KARAKTER KEPERIBADIAN SEBAGAI FAKTOR PEMBENTUK PROFIL**
- ✓ **MODEL *ROLE-PLAY* PELATIHAN RELAKSASI AUTOGENIK UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN REGULASI EMOSI PADA SISWA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA**
- ✓ **EMPATI MAHASISWA PSIKOLOGI**



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

PENGARUH *SPIRITUAL QUOTIENT* TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT SEPATU BATA, TBK.

Indah Rizki Maulia
Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

78

Abstrak

Stres kerja dapat membawa dampak negatif tidak hanya bagi kinerja karyawan, namun juga bagi organisasi/perusahaan. Dengan demikian upaya untuk mencegah dan menanggulangi stres kerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan oleh berbagai pihak terutama yang memiliki kepentingan dan tanggung jawab menjamin kesehatan fisik dan mental para karyawan. Penelitian ini yang bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang ada/tidaknya pengaruh dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja karyawan PT Sepatu Bata, Tbk. Populasi subyek penelitian ini adalah karyawan tetap PT Sepatu Bata, Tbk dan diambil sampel sejumlah 64 orang dengan cara incidental sampling. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji regresi linier sederhana dan diperoleh persamaan regresi $Y=76,528-0,508 X$. Hal ini menunjukkan bahwa tiap peningkatan *spiritual quotient* sebesar 1 akan menurunkan stres kerja sebesar 0,508. Diperoleh juga koefisien determinasi sebesar 0,258 yang berarti sebesar 25,8% dari stres kerja dipengaruhi oleh *spiritual quotient*. Hasil uji ini signifikan pada $\alpha 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja karyawan Sepatu Bata, Tbk.

Kata kunci : Spiritual quotient, Stres Kerja, Regresi Linier, Pengaruh, karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.

Latar Belakang

Organisasi adalah sistem sosial terstruktur yang terdiri dari kelompok/orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah disepakati (Greenberg & Baron, 2008). Dengan demikian manusia adalah bagian penting dalam organisasi. Senyucel (2009) menyatakan bahwa

manusia menjadi bagian penting dalam organisasi karena merekalah yang merencanakan, mendesain, mengimplementasikan, dan menjaga kelangsungan hidup organisasi. Efektivitas dari organisasi seperti perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya ditentukan dari kinerja orang-orang yang berada di dalamnya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikologis dari pekerja. Salah satu faktor psikologis yang dapat menyebabkan penurunan kinerja adalah stres kerja (Greenberg & Baron, 2008). Dari *Fourth European Working Conditions Survey 2005* dari seluruh negara-negara Uni Eropa ditemukan sebanyak 22% pekerja mengalami stres kerja, angka tertinggi terdapat di negara Yunani dimana 55% pekerja mengalami stres kerja, diikuti negara Slovenia dan Swedia di angka 38% dan Latvia 32% (*European Risk Observatory Report, 2009*). WHO (*World Health Organization*) menyatakan bahwa stres kerja sudah merupakan wabah yang epidemik (<http://www.who.int>). Tidak menutup kemungkinan bahwa Indonesia sebagai salah satu negara dengan jumlah pekerja yang cukup besar juga termasuk salah satu negara yang terkena wabah stres kerja ini. Mengingat bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang dikatakan dapat menurunkan kinerja perusahaan maka dengan demikian perusahaan memiliki kepentingan untuk melakukan upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja yang dialami para pekerja/karyawannya. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja terutama faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat stres kerja sehingga dapat dibuat rencana program pencegahan dan penanggulangan stres kerja yang tepat.

Stres Kerja

Stres kerja menurut *National Institute Occupational Security and Health* (NIOSH), USA adalah respon fisik yang berat dan respon emosi

yang muncul saat tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, dan organisasi/perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan. Gejala/ciri-ciri yang menjadi indikasi bahwa seseorang mengalami stres kerja menurut Cooper (Munandar, 2006) antara lain:

1. Gejala fisik, seperti tekanan darah, diare, obstipasi;
2. Gejala psikologis, antara lain kecemasan dan ketidaktegasan;
3. Gejala perilaku, seperti merokok dan minum-minuman beralkohol;
4. Gejala organisasi, angka absensi yang tinggi dan tidak menyelesaikan tugas.

Stress kerja pada titik tertentu akan membawa dampak positif yang dapat mengarahkan karyawan untuk bisa bekerja pada tingkat yang optimal sehingga melahirkan gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif. Jika tingkat stres terus meningkat maka yang terjadi pada karyawan adalah hal yang negatif antara lain, menurunnya kesehatan, kelelahan fisik dan mental, mudah tersinggung, hilangnya obyektivitas, kecenderungan berbuat salah meningkat, lupa, ketegangan dalam hubungan interpersonal (Munandar, 2006). Dampak negatif yang terjadi dari stres kerja berlebih yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan (Luthans, 2010). Hal ini akan juga berdampak negatif bagi kinerja perusahaan terutama dengan meningkatnya jumlah absensi para karyawan (Cooper, dalam Munandar 2006).

Greenberg (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja antara lain: tuntutan pekerjaan, konflik antara pekerjaan dan kepentingan di luar pekerjaan, ambiguitas peran karena adanya ketidakjelasan dalam pekerjaan, beban kerja yang berlebihan maupun yang minim, tanggung jawab terhadap pihak lain, kurangnya dukungan sosial, dan pelecehan seksual dalam lingkungan kerja. Untuk menangani stres pada

pekerja/ karyawan tentunya perlu dipahami tidak hanya faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, namun juga faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat stres kerja. Penelitian dari Kumar dan Pragadeeswaran (2011) menemukan bahwa para eksekutif yang memiliki tingkat *spiritual quotient* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *spiritual quotient* merupakan salah satu faktor yang memiliki indikasi dapat menurunkan tingkat stres kerja.

Spiritual Quotient

Zohar dan Marshall (2000) mendefinisikan *spiritual quotient* sebagai serangkaian kapasitas mental yang membuat manusia dapat menggali makna terdalam, tujuan, dan motivasi tertinggi. Vaughan (2002) menambahkan pengertian *spiritual quotient* sebagai keprihatinan atas kehidupan batin dan pikiran dan hubungannya dengan keberadaan manusia di dunia. Wigglesworth (2004) menambahkan bahwa *spiritual quotient* adalah kemampuan untuk mengambil tindakan dengan bijaksana dan belas kasihan, sambil menjaga sisi dalam maupun luar dirinya walau bagaimanapun situasi yang dihadapi. Pada tahun 2000, Zohar dan Marshall memperkenalkan 12 indikator dari orang-orang yang memiliki *spiritual quotient* yang tinggi, yaitu:

- a. Kesadaran diri;
- b. Spontanitas;
- c. Memiliki tujuan dan nilai;
- d. Pandangan yang holistik/menyeluruh;
- e. Memiliki rasa iba;
- f. Menghargai perbedaan;
- g. Memiliki kemandirian/tidak terpengaruh orang lain;

- h. Rendah hati;
- i. Dorongan untuk mempertanyakan hal-hal yang fundamental;
- j. Kemampuan untuk membingkai kembali;
- k. Menggunakan kesulitan secara positif;
- l. Merasa terpanggil.

Tekkeveetil (2001) menambahkan indikator lainnya seperti: fleksibel, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, hasrat dan kapasitas untuk menghasilkan keburukan/kesalahan seminim mungkin. *Spiritual quotient* yang awalnya dianggap pseudoscience berkembang menjadi faktor yang dianggap penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia dan dapat dibuktikan secara ilmiah. Konsep *spiritual quotient* juga meluas dalam praktek psikologi industri dan organisasi juga dalam manajemen di berbagai perusahaan besar seperti Nokia, Unilever, McKinsey, Shell, CocaCola, Hewlett-Packard, Merck Pharmaceuticals, Starbucks, dan berbagai perusahaan lainnya (Wylie,2005).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif korelasional. Penelitian dilakukan terhadap populasi karyawan tetap PT Sepatu Bata, Tbk sebanyak 64 orang melalui teknik incidental sampling. PT Sepatu Bata, Tbk dipilih sebagai lapangan penelitian karena merupakan perusahaan yang telah lama berdiri di Indonesia yaitu sejak tahun 1931 dan sedang berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia nya dengan memberikan kesempatan dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang menantang (*Annual Report PT Sepatu Bata, Tbk., 2010*).

Pengambilan data penelitian dilakukan menggunakan instrumen penelitian berupa skala psikologis untuk mengukur *spiritual quotient* dan

stres kerja. Skala untuk mengukur *spiritual quotient* disusun berdasarkan indikator *spiritual quotient* dari Zohar & Marshall, sedangkan skala untuk mengukur stres kerja disusun berdasarkan indikator stres kerja menurut Cooper. Reliabilitas kedua alat ukur dihitung melalui teknik *split-half* (belah separuh), untuk alat ukur *spiritual quotient* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,831 dan untuk alat ukur stres kerja diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,880.

Hasil

Berdasarkan analisa regresi linier dengan program diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1. Koefisien Regresi *spiritual quotient* terhadap stres kerja

Model	Unstandardized Coef.		Standardized Coef.		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	76.528	9.322		8.209	.000
<i>Spiritual quotient</i>	-.243	.052	-.508	-4.648	.000

Dari tabel di atas diketahui nilai konstanta sebesar 76,528 dan beta sebesar -0,508 sehingga dapat dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 76,528 - 0,508 X$$

Keterangan:

$Y =$ Stres kerja $X =$ *Spiritual quotient*

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tiap peningkatan *spiritual quotient* sebesar 1 akan menurunkan stres kerja sebesar 0,508. Berdasarkan output yang tertera pada tabel 4.1 juga diketahui nilai signifikansi dalam uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05

dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil ini signifikan pada level of significance 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif pada penelitian ini diterima, yaitu “ada pengaruh dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk”.

Tabel 4.2. Koefisien Determinasi *Spiritual quotient* terhadap stres kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.246	8.319

Dari perhitungan tersebut juga diperoleh *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,258 maka dapat dijelaskan bahwa sebesar 25,8% dari stres kerja dipengaruhi oleh *spiritual quotient* sedangkan 74,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Diskusi

Dari penelitian ini ditemukan bahwa *spiritual quotient* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dimana *spiritual quotient* dapat menurunkan tingkat stres kerja. Tiap kenaikan *spiritual quotient* sebesar 1 akan menurunkan stres kerja sebesar 0,508. Sebesar 25,8% dari stres kerja dipengaruhi oleh *spiritual quotient*, sedangkan 74,2% nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kumar dan Pragadeeswaran (2011) yang menemukan bahwa para eksekutif dengan *spiritual quotient* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Hal ini juga semakin menguatkan pendapat dari Wylie (2005) bahwa konsep *spiritual quotient* akan bermanfaat bagi manajemen perusahaan, tentunya dalam hal ini bermanfaat bagi manajemen sumber daya manusia yang terkait juga dengan khazanah ilmu psikologi industri dan organisasi

terutama dalam pembahasan mengenai stres kerja. Keberadaan *spiritual quotient* dapat menurunkan stres kerja pada karyawan karena itulah untuk dapat mencegah ataupun menanggulangi stres kerja salah satu hal yang perlu untuk dilakukan adalah dengan meningkatkan *spiritual quotient* pada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan usaha pribadi dari karyawan sendiri antara lain dengan berupaya menumbuhkan ciri-ciri dari *spiritual quotient* pada dirinya, dapat pula dilakukan dengan bantuan pihak tertentu terutama pihak perusahaan dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu karyawan meningkatkan *spiritual quotient* nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report*. PT Sepatu Bata, Tbk. , 2010.
- Anon., Stress at the Workplace. <http://www.who.int>. (diakses pada 21 Juli 2011).
- European Communities, European Risk Observatory Report, Luxemburg, 2009.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kumar, T., & Pragadeeswaran, S. Effects of Occupational Stress on Spiritual Quotient Among Executives. *International Journal of Trade, Economics, and Finance*, Vol.2, No.4, 2011, p.288.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior* (12th ed.). Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Munandar, A.S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Riduwan & Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Senjuceci, Z. (2009). *Managing the Human Resource in the 21st Century*. UK: Ventus Publishing Aps.
- Suryabrata, S. (2010). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis* (5th ed.). Yogyakarta: Andi Publisher.
- Teekkeveettil, C.P. (2001). *Eight Signs of High SQ*. India: Life Positive Foundation.
- Vaughan, F. What Is Spiritual Intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, Vol.42, No.2, Spring 2002, p.16-33, Sage Publication.
- Wigglesworth, C. Why Spiritual Intelligence Essential to Mature Leadership. *Integral Leadership Review*, Vol.VI, No.3, Agustus 2006.
- Wylie, I. Hopelessly Devoted. <https://www.theguardian.com>, Dec 9, 2005. (diakses pada 21 Juli 2011).
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury Publishing