

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**  
**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN**

**TANDA PERSETUJUAN TESIS**

**Nama Mahasiswa** : **INDAH RIZKI MAULIA**  
**NIM** : **20092015009**  
**Bidang Konsentrasi** : **Manajemen SDM**

**Judul Tesis**

**PENGARUH DARI *SPIRITUAL QUOTIENT* DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP STRES KERJA**  
**(Studi Kasus Pada PT.Sepatu Bata,Tbk.)**

Tesis ini telah diperiksa oleh pembimbing dan siap untuk maju sidang

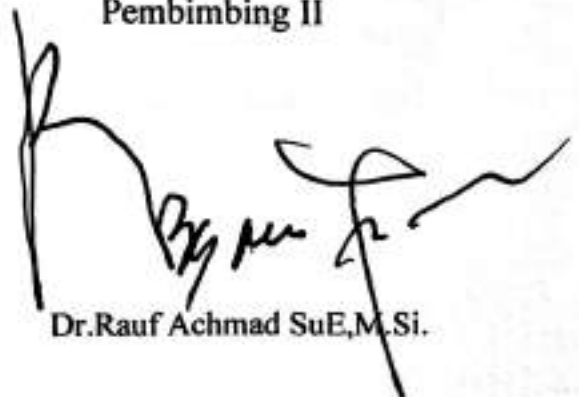
**Susunan Pembimbing**

**Pembimbing I**



**Prof.Dr.Koesparmono Irsan,S.I.K., SH.,M.B.A.,MM.**

**Pembimbing II**



**Dr.Rauf Achmad SuE,M.Si.**

## **Pernyataan**

Dengan ini saya :

**Nama : Indah Rizki Maulia**

**NIM : 20092015009**

Menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pula mengenai data yang diambil sebagai alat analisa sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya dan tidak menjadi tanggung jawab Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 2011



(Indah Rizki Maulia)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah berkehendak membantu penulis menyelesaikan penelitian tesis dan pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya yang telah memberikan suri tauladan terbaik bagi penulis dan seluruh ummat.

Rasa terima kasih yang tak terhingga juga penulis haturkan kepada kedua orangtua, ayahanda Sobri Arifin dan ibunda Tuti Sumiati atas kemuliaannya, keteguhan, kesabaran dan juga nilai-nilai hidup yang telah diwariskan kedalam diri penulis. Semoga satu langkah kecil ini dapat membawa kebahagiaan untuk ibu dan ayah. Juga kepada suami penulis, Didit Rahardi, yang dengan cinta dan kesabarannya senantiasa memberikan dukungan moril dan materiil kepada penulis untuk meraih kesuksesan di akhirat dan dunia, *"I feel so grateful to have you in my life"*. Cinta dan terima kasih juga untuk kedua putra penulis, Muhammad Aulia Irsyad dan Muhammad Azmi Al-Banna, terima kasih atas dukungan, pengertian, dan hiburannya terhadap Ummi, semoga satu langkah keberhasilan ini juga akan menjadi warisan nilai yang berharga untuk kalian berdua, juga adik-adik yang akan lahir kelak, *"Love you kids"*.

Juga kepada keluarga penulis dan keluarga suami, baik mertua, kakak-kakak, adik-adik, keponakan-keponakan, dan semuanya, terima kasih banyak, semoga Allah senantiasa membalas kebaikan kalian dengan yang lebih baik lagi.

Tak terasa 2 tahun sudah penulis mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, begitu banyak ilmu dan kenangan yang telah penulis dapatkan baik dari kegiatan di kelas maupun dari obrolan santai di saat istirahat. Terima kasih tak terhingga kepada para pengajar yang telah bermurah hati dalam membagi ilmunya, terutama kepada Prof. Koesparmono Irsan, S.I.K., S.H., MM, MBA. dan Dr. Rauf Achmad SuE, M.Si. yang telah menjadi pembimbing tesis penulis, yang tak hanya memberi arahan mengenai tesis tapi juga memberikan semangat dan mendoakan

penulis, semoga Allah menyayangi beliau berdua dan melimpahkan keberkahan bagi keluarganya. Terima kasih kepada para staf MM Ubhara atas segala bantuannya, juga kepada teman-teman terutama dari angkatan 29 yang luar biasa semangat menuntut ilmu dan candaannya, semoga silaturahmi kita senantiasa terus terjalin.

Tesis ini sengaja penulis ajukan dengan tema yang sangat psikologis sesuai dengan latar belakang penulis yaitu S1 psikologi yang disatukan dengan pemahaman dan keperluan bidang manajemen SDM sebagaimana bidang konsentrasi penulis di S2 Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya karena sesungguhnya semua bidang ilmu adalah milik Allah yang tercipta untuk saling melengkapi, saling memahami, saling mendukung demi kesejahteraan ummat manusia seluruhnya. Diharapkan dengan semangat ini rekan-rekan akademisi, peneliti, dan kalangan profesional lainnya dapat lebih menggali kemampuan diri dan memperluas ilmu pengetahuan, tidak hanya *core competence* nya saja namun juga bidang ilmu lainnya.

Semoga tesis mengenai "**Pengaruh *Spiritual Quotient* dan *Adversity Quotient* terhadap Stres Kerja**" ini dapat memberikan informasi dan inspirasi bagi rekan-rekan peneliti lainnya dan dapat terus diperbaiki karena masih banyak yang perlu disempurnakan dalam penelitian ini.

Terkait dengan tesis ini peneliti juga ingin berterima kasih pada PT. Sepatu Bata, Tbk dan para karyawannya yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Atas berbagai kekurangan dan hal-hal yang kurang berkenan dalam penelitian ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Bekasi, Agustus 2011 M/Romadhon 1432 H

*Indah Rizki Maulia*

## ABSTRAK

### **Pengaruh Dari *Spiritual Quotient* dan *Adversity Quotient* Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada PT.Sepatu Bata,Tbk.)**

**Oleh : Indah Rizki Maulia**

Stres kerja telah dinyatakan sebagai wabah epidemik dunia oleh *World Health Organization (WHO)*. Stres kerja membawa dampak negatif tidak hanya bagi kinerja karyawan namun juga bagi organisasi/perusahaan. Karena itu upaya untuk mencegah dan menanggulangi stres kerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan berbagai pihak terutama yang memiliki kepentingan dan tanggung jawab menjamin kesehatan fisik dan mental para karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan bukti empiris tentang ada/tidaknya pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT.Sepatu Bata,Tbk. Penelitian dilakukan terhadap sampel karyawan PT.Sepatu Bata, Tbk. yang telah berstatus sebagai karyawan tetap sebanyak 64 orang. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik regresi linier ganda dan uji signifikansi satu sisi (*one-tail*) pada *level of significance 0,05* dengan menggunakan program SPSS 17.00 for Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT.Sepatu Bata,Tbk. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *spiritual quotient* dan *adversity quotient* adalah variabel-variabel yang penting yang dapat menurunkan stres kerja. Informasi ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dan pihak-pihak terkait terutama yang menangani manajemen sumber daya manusia untuk merencanakan/mengimplementasikan program-program peningkatan *spiritual quotient* dan *adversity quotient* sebagai upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, *Spiritual Quotient*, *Adversity Quotient*, Stres Kerja, Kinerja, PT.Sepatu Bata,Tbk., Regresi Linier, SPSS 17.00.

## **ABSTRACT**

### **Effect of Spiritual Quotient and Adversity Quotient on Occupational Stress (Case Study In PT.Sepatu Bata Tbk.)**

**By : Indah Rizki Maulia**

Occupational stress has been considered as a world epidemic by the World Health Organization (WHO). Occupational stress has negative impact not only for the performance of employees but also for the organization / company. Any efforts to prevent and cope with occupational stress of employees are important to do by various stakeholders especially those with interests and responsibilities to ensure the physical and mental health of employees.

The purpose of this study is to obtain empirical evidence about the presence / absence of a significant negative influence of spiritual quotient and adversity quotient of occupational stress on employees of PT. Sepatu Bata Tbk. Research conducted on sample of 64 permanent employees. Data analysis was performed by multiple linear regression statistical techniques and one-sided significance test (one-tail) at the 0.05 level of significance using SPSS 17.00 for Windows.

The results of this study indicate that there is a significant negative influence of spiritual quotient and adversity quotient of occupational stress on employees PT. Sepatu Bata Tbk. Thus it can be stated that the spiritual quotient and adversity quotient are important variables which can reduce occupational stress. This information can be utilized by the company and related parties, especially those who deals with human resource management in order to plan / implement programs to improve spiritual quotient and adversity quotient for prevention and control of occupational stress.

**Keywords:** Human Resource Management, Spiritual Quotient, Adversity Quotient, Job Stress, Performance, PT.Sepatu Bata Tbk., Multiple Linear Regression, SPSS 17.00.

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Mullins (dalam Senyucel, 2009) menyatakan bahwa organisasi adalah unit yang dikoordinir secara sadar oleh sebagian orang di dalam masyarakat untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan cara merencanakan dan mengkoordinir berbagai aktivitas. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan hal yang hampir serupa dengan pengertian organisasi dari Mullins yaitu organisasi adalah sistem sosial terstruktur yang terdiri dari kelompok/orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah disepakati. Melalui pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa manusia adalah bagian terpenting dari sebuah organisasi. Senyucel (2009) berpendapat bahwa manusia menjadi bagian penting dari organisasi karena manusialah yang merencanakan, mendesain, mengimplementasikan dan menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Efektivitas dari organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya ditentukan antara lain oleh kinerja dari orang-orang yang terdapat di dalamnya. Kinerja antara lain dipengaruhi baik oleh faktor fisik maupun psikologis dari pekerja. Salah satu faktor psikologis yang dapat menyebabkan penurunan kinerja adalah stres kerja (Greenberg dan Baron, 2003).

Salah satu pengertian dari stres kerja (*occupational stress*) adalah seperti yang diungkapkan oleh McDonald's & Saraceni (2004), yaitu 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. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gallup Poll yang dipublikasikan dalam "*Attitudes In The American Workplace VI*" di tahun 2000, diperoleh data bahwa sebanyak 80% dari pekerja Amerika yang menjadi responden menyatakan mengalami stres di tempat kerja. Sebanyak hampir 50% responden menyatakan membutuhkan bantuan dalam menghadapi stres yang dialami dan

sebanyak 42% responden menyatakan rekan kerjanya membutuhkan bantuan untuk menghadapi stres. Kumar dan Pragadeeswaran (2011) menyatakan bahwa stres yang terkait dengan kerja makin meningkat secara drastis akhir-akhir ini, WHO (*World Health Organization*) pun menyatakan stres kerja sebagai wabah epidemik dunia.

Stres kerja tidak hanya mempengaruhi kondisi para pekerja tapi juga mempengaruhi organisasi/perusahaan karena secara tidak langsung stres kerja juga merugikan perusahaan dengan penurunan kinerja para pekerja yang terkait juga dengan kinerja organisasi/perusahaan, serta terkait pula dengan kondisi finansial organisasi/perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa penting kiranya bagi organisasi yang menginginkan kinerja yang optimal dari orang-orang yang terdapat di dalamnya untuk berupaya mencegah ataupun mengatasi stres kerja dari para pekerja/karyawannya. Salah satu langkah yang perlu dilakukan adalah dengan mengetahui faktor-faktor yang terkait dengan stres kerja sehingga dapat merencanakan dan mengimplementasikan metode pencegahan dan penanganan stres kerja dari para pekerja. Karena itulah berbagai penelitian mengenai stres kerja dan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja menjadi hal yang perlu untuk dilakukan.

Stres mengakibatkan gangguan pada kondisi fisik dan psikologis individu. Seberapa besar gangguan yang dialami oleh individu yang diakibatkan oleh stres bergantung pada banyak faktor. Salah satu faktor yang dianggap memiliki hubungan dengan stres kerja adalah *spiritual intelligence/spiritual quotient* (SQ). Beberapa pengertian dari *Spiritual Intelligence/Spiritual Quotient* (SQ) antara lain adalah kecerdasan yang membuat kita dapat menggali makna terdalam, tujuan, dan motivasi tertinggi (Zohar & Marshall, 2000), Emmons (2000) mendefinisikan *Spiritual Intelligence* sebagai penggunaan yang adaptif dari informasi spiritual untuk pemecahan masalah dan pencapaian tujuan sehari-hari.

Emmons (dalam Kumar & Pragadeeswaran, 2011) berpendapat bahwa *spiritual intelligence* (kecerdasan spiritual) dapat membantu individu dalam mengatasi dan menyelesaikan berbagai masalah yang muncul dalam kehidupan.



Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa stres, yang merupakan respons terhadap berbagai masalah yang terjadi dalam hidup, juga memiliki hubungan dengan tingkat *spiritual intelligence/spiritual quotient* individu. Higgins dan Wharf (dalam Kumar & Pragadeeswaran, 2011) mengungkapkan bahwa 85 artikel penelitian ilmiah menemukan bahwa terdapat hubungan antara *spiritual intelligence* dengan produktivitas pekerja. Hasil penelitian Zellers dan Perwin (dalam Kumar & Pragadeeswaran, 2011) menunjukkan bahwa spiritualitas dapat menjadi alat  *coping* yang efektif bagi para karyawan yang berada dalam pekerjaan yang penuh tekanan/stres. Sedangkan dari hasil penelitian Kumar dan Pragadeeswaran sendiri, seperti yang dipublikasikan dalam *International Journal of Trade, Economics, and Finance*, Vol. 2, No.4, 2011, menemukan bahwa para eksekutif yang memiliki tingkat *spiritual quotient* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Pada tahun 1997 Paul G. Stoltz mempublikasikan hasil penelitiannya mengenai *Adversity Quotient (AQ)*. *Adversity Quotient* adalah suatu ukuran untuk mengetahui respons manusia terhadap kesulitan. Konsep Stoltz mengenai AQ sebenarnya hampir serupa dengan pengertian dari *resilience/* daya tahan, namun Stoltz berupaya menjadikan konsep ini menjadi alat yang dapat mengukur respons manusia terhadap kesulitan dan mengembangkan program pengembangan *Adversity Quotient* secara sistematis.

Stoltz (2000) menyatakan bahwa AQ dapat meramalkan beberapa hal antara lain kinerja, motivasi, produktivitas, kesehatan emosional, kesehatan jasmani, daya tahan, dan respons terhadap perubahan. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa stres yang merupakan hasil interaksi antara individu dengan berbagai masalah/kesulitan dalam kehidupan juga dapat diramalkan oleh *adversity quotient*. Dengan kata lain *adversity quotient* juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000) dengan sampel 151 orang pemimpin perusahaan senior di bidang teknologi di Amerika (sebelumnya diberikan program peningkatan AQ) didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. 14% dari sampel tidak lagi melaporkan kondisi stres yang maksimum;
- b. 43% melaporkan kemampuannya untuk menghadapi kesulitan meningkat terutama dalam mengatasi lingkungan yang secara konstan berubah;
- c. 42% melaporkan peningkatan dalam kemampuan manajemen stres dan membantu efektifitas dalam bekerja;
- d. 57% sampel tidak lagi mempersepsikan tantangan-tantangan besar sebagai hal yang sangat menekan (*extremely stressful*). Fakta diatas juga memperkuat asumsi bahwa Adversity Quotient dapat mempengaruhi atau mengurangi tingkat stres pekerja.

Sebagaimana penjabaran di atas maka penelitian ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor psikologis yaitu *spiritual quotient*, *adversity quotient*, dan **stres kerja**. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *spiritual quotient* dan *adversity quotient* memiliki pengaruh terhadap stres kerja. *spiritual quotient* dan *adversity quotient* diyakini memiliki pengaruh yang negatif terhadap stres kerja, maksudnya adalah jika tingkat SQ dan AQ individu tinggi maka tingkat stres kerja rendah, dan sebaliknya jika SQ dan AQ rendah maka stres kerja menjadi tinggi.

Pada penelitian ini sampel diambil dari sebuah perusahaan asing yang sudah lama beroperasi di Indonesia yaitu PT Sepatu Bata, Tbk. yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1931. Perusahaan ini dipilih sebagai tempat penelitian dengan adanya kriteria dimana perusahaan tersebut telah cukup berpengalaman menjalankan bisnis di Indonesia dan memiliki banyak karyawan yang karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan tersebut..

Perjalanan bisnis yang panjang dan adanya berbagai hambatan dengan bertambah banyaknya kompetitor di bidang industri sejenis maka PT Sepatu Bata,

Tbk. memiliki kepentingan untuk mempertahankan kinerja perusahaannya dengan cara mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja para karyawan. Karena itulah maka penting juga bagi perusahaan untuk mengetahui kondisi para karyawan terkait dengan stress kerja yang dialami dan juga faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja karyawan. Diharapkan dengan demikian maka nantinya dapat pihak manajemen perusahaan dapat melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, menjaga kinerja organisasi secara keseluruhan dan menekan kerugian finansial.

Alasan lain yang menjadi latar belakang dari penelitian ini antara lain karena masih minimnya penelitian mengenai pengaruh dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* terhadap stres kerja terutama dengan sampel perusahaan dan para pekerja di Indonesia.

Diharapkan hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pihak PT Sepatu Bata, Tbk. dan bermanfaat pula bagi para praktisi manajemen, peneliti, dan akademisi yang ingin mengembangkan pemahaman mengenai stres kerja serta dapat menjadi inspirasi dalam mengembangkan program-program yang dapat mencegah dan mengatasi stres pada pekerja khususnya para pekerja di Indonesia.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan negatif dari *adversity quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menjalankan secara seksama aturan-aturan dalam penelitian ilmiah agar dapat mencapai tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan bukti empiris tentang ada tidaknya pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.

### 1.4. Kontribusi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* terhadap stres kerja ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi dunia bisnis, manajemen, maupun akademis, antara lain:

Kontribusi Teoritis

- a. Membuktikan secara empiris teori mengenai pengaruh dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* terhadap stress kerja.
- b. Memberikan masukan bagi ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia mengenai stress kerja

Kontribusi Praktis

- a. Memberikan informasi kepada pihak manajemen PT Sepatu Bata, Tbk. mengenai *spiritual quotient*, *adversity quotient* dan stress kerja para karyawannya.
- b. Memberikan masukan kepada manajemen perusahaan dan pelaku bisnis lainnya mengenai faktor-faktor immaterial seperti *spiritual quotient* dan *adversity quotient* dan pengaruhnya pada stres kerja karyawan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

**Bab I, Pendahuluan**, menjabarkan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, serta kontribusi yang ingin diberikan melalui penelitian ini.

**Bab II, Landasan Teori**, berisi tinjauan pustaka mengenai *spiritual quotient*, *adversity quotient* dan stres kerja, serta penjelasan mengenai kerangka berpikir dan pengembangan hipotesis mengenai pengaruh dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* terhadap stres kerja.

**Bab III, Metode Penelitian**, menjelaskan mengenai teknik penelitian yang digunakan, unit analisis penelitian, metode *sampling* dan pengumpulan data, variabel dan pengukuran variabel serta metode analisis data penelitian.

**Bab IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan**, berisi hasil penelitian, pembahasannya, dan implikasinya terhadap manajemen.

**Bab V, Kesimpulan dan Saran**, berisi jawaban dari rumusan masalah penelitian yang diajukan dan saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### ***2.1. Spiritual Quotient***

Variabel bebas pertama yang akan dijabarkan dalam bab ini ada *spiritual quotient*. Berikut adalah penjelasan mengenai pengertian dan indikator-indikator dari *spiritual quotient*.

##### **2.1.1. Pengertian *Spiritual Quotient/Spiritual Intelligence***

Zohar dan Marshall (2000) mendefinisikan *spiritual quotient* sebagai "*the intelligence with which we access our deepest meanings, purposes, and highest motivations*" (kecerdasan yang membuat kita dapat menggali makna terdalam, tujuan, dan motivasi tertinggi). Sedangkan Emmons (2000) menyatakan bahwa *spiritual quotient* adalah "*the adaptive use of spiritual information to facilitate everyday problem solving and goal attainment*" (penggunaan yang adaptif dari informasi spiritual untuk pemecahan masalah dan pencapaian tujuan sehari-hari). Vaughan (2002) mendefinisikan *spiritual quotient* sebagai "*concerned with the inner life of mind and spirits, and its relationship to being in the world*" (tentang kehidupan dalam seperti pikiran dan jiwa, serta hubungannya dengan keberadaan kita di dunia). Wigglesworth (2004) menyatakannya sebagai "*the ability to act with wisdom and compassion, while maintaining inner and outer, regardless of the circumstances*" (untuk mengambil tindakan dengan bijaksana dengan tetap memperhatikan sisi dalam maupun luar diri tanpa tergantung situasi). Kemudian King & DeCicco (2009) menambah pengertian *spiritual quotient* dengan menyatakan bahwa *spiritual quotient* adalah "*a set of adaptive mental capacities based on non-material and transcendent aspects of reality*" (serangkaian kapasitas mental yang berdasar pada aspek non-materi dan transenden dari kenyataan).

Zohar dan Marshall (2000) menekankan pada kecerdasan yang membuat individu mampu untuk menggali makna serta tujuan terdalam dan motivasi tertinggi pada kehidupan individu tersebut. Kecerdasan ini akan membuat manusia lebih memahami mengenai tindakannya serta kehidupan yang ia jalani sehingga

manusia dapat hidup dengan kesadaran serta menjalani hidup yang penuh makna. Sedangkan Emmons (2000) lebih mengaitkan kecerdasan ini dengan upaya pemecahan masalah hidup sehari-hari dengan berbagai informasi spiritual yang dimiliki oleh individu. Vaughan (2002) memberikan pengertian yang serupa mengenai kecerdasan spiritualitas yang terkait dengan pikiran dan jiwa dari manusia, namun Vaughan menekankan pada aspek eksistensialisme yaitu mengenai keberadaan manusia di dunia. Kemudian ada pula Wigglesworth (2004) yang menambahkan pengertian kecerdasan spiritual ini dengan mengaitkannya dengan kemampuan untuk mengambil tindakan dengan bijaksana dan berpikir secara menyeluruh yaitu memikirkan berbagai faktor baik dari dalam maupun luar diri. Ada pula King dan De Cicco (2009) yang mengaitkannya dengan aspek transenden dari kenyataan yang dijalani individu. Walau menekankan berbagai aspek yang berbeda, namun dari para ahli tersebut kita mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai kecerdasan spiritual/*spiritual intelligence*/*spiritual quotient*.

Dapat dirangkum dalam pengertian berikut bahwa *Spiritual Quotient* adalah **kecerdasan/serangkaian kapasitas mental yang membuat manusia dapat menggali makna terdalam dan motivasi tertinggi, melakukan penggunaan yang adaptif dari informasi spiritual serta hubungannya dengan keberadaan kita di dunia untuk pemecahan masalah dan pencapaian tujuan sehari-hari, mengambil tindakan dengan bijaksana tanpa tergantung pada situasi.**

### **2.1.2. Indikator *Spiritual Quotient***

Bagaimana *spiritual quotient* sebenarnya dapat kita pahami dari penjelasan para ahli mengenai indikasi orang-orang yang memiliki tingkat *spiritual quotient* yang tinggi. Zohar dan Marshall (2000) memperkenalkan 12 indikator *spiritual quotient*, 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. *sense of vocation*/merasa terpanggil

Sedangkan menurut Tekkeveettil (2001), indikator dari individu yang tinggi *spiritual quotient* nya adalah sebagai berikut :

- a. fleksibel
- b. kesadaran diri
- c. kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- d. kemampuan untuk melihat hubungan antara berbagai hal dan peristiwa
- e. hasrat dan kapasitas untuk menghasilkan keburukan/kesalahan seminim mungkin
- f. dorongan untuk menanyakan dan menggali berbagai hal
- g. kemampuan untuk melawan arus/kecenderungan orang-orang di sekitarnya

### **2.1.3. *Spiritual Quotient / Spiritual Intelligence* Dalam Manajemen Organisasi/Perusahaan**

Pada awalnya konsep *spiritual quotient / spiritual intelligence* dianggap sebagai *pseudoscience* (ilmu semu) karena sulit untuk membuktikannya secara ilmiah. Namun dalam perkembangannya *spiritual intelligence* dipercaya sebagai faktor penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia dan dapat dibuktikan secara ilmiah. Upaya untuk membangun dan mengukur *spiritual quotient* tidak hanya menjadi bahasan para ilmuwan namun juga meluas dalam praktek manajemen di dalam organisasi/perusahaan, contohnya seperti Nokia, Unilever,



McKinsey, Shell, Coca-Cola, Hewlett Packard, Merck Pharmaceuticals, Starbucks, dan berbagai bank serta perusahaan lainnya (Wylie, 2005).

Covey (2004) menganggap *spiritual intelligence/spiritual quotient* sebagai salah satu komponen penting dalam kepemimpinan. Berdasarkan hasil observasinya Covey menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan paling utama dari semua jenis kecerdasan karena ia memberikan arahan pada berbagai jenis kecerdasan lainnya. Campbell (2007) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual sangat berperan di tempat kerja karena kecerdasan spiritual terefleksikan dalam nilai-nilai yang dianut oleh tiap orang, nilai-nilai ini akan menjadi filter bagi tiap individu di tempat kerja dalam membuat keputusan yang tentunya akan terkait dengan kepentingan orang lain dan organisasi. Campbell juga meyakini bahwa kecerdasan spiritual akan menyeimbangkan antara isi kepala (kognitif) dengan hati (psikologis) pada saat seseorang membuat keputusan.

## **2.2. Adversity Quotient**

### **2.2.1. Pengertian Adversity Quotient**

Dalam kehidupannya manusia senantiasa menghadapi berbagai permasalahan dan kesulitan. Ada berbagai jenis manusia jika diamati responsnya terhadap kesulitan, di antara mereka ada yang menyerah, ada yang cukup dengan bertahan, dan ada pula yang berusaha mengatasi kesulitan/rintangan dan kemudian berupaya meraih kesuksesan dalam hal yang lebih besar. Stoltz (2000) menyatakan bahwa respon-respon manusia terhadap kesulitan akan mempengaruhi kesuksesannya. Menurut Stoltz untuk menjadi sukses manusia tidak hanya membutuhkan kecerdasan kognitif (*intelligence quotient*) dan kecerdasan emosi (*emotional quotient*) namun juga perlu memiliki respons yang positif terhadap kesulitan. Respon manusia terhadap kesulitan disebut oleh Stoltz sebagai *adversity quotient*, sedangkan dalam beberapa literatur para ahli psikologi menyamakan atau menyetarakan *adversity quotient* dengan apa yang selama ini dikenal sebagai *psychological resilience*. Dalam penelitian ini digunakan istilah *adversity quotient*

karena lebih tepat untuk menggambarkan adanya pengukuran terhadap respon manusia terhadap kesulitan.

Berikut adalah beberapa pengertian definisi dari *adversity quotient* dan *psychological resilience*. Stoltz (2000) merumuskan *Adversity Quotient (AQ)* sebagai suatu ukuran untuk mengetahui respon manusia terhadap kesulitan. James Neill (2006) menyamakan *adversity quotient* dengan *psychological resilience* yaitu "*individual's capacity to withstand stressors and not manifest psychology dysfunction, such as mental illness or persistent negative mood*" (kapasitas kemampuan individu untuk bertahan terhadap sumber tekanan/*stressor* dan tidak menampilkan disfungsi psikologis seperti gangguan mental atau mood negatif yang persisten). Luthar & Suniya (2000) memberikan pengertian sebagai berikut "*a dynamic process that individuals exhibit positive behavioral adaptation when they encounter significant adversity, trauma, tragedy, threats, or even significant sources of stress*" (proses dinamis dimana individu menampilkan adaptasi tingkah laku yang positif saat mereka berhadapan dengan kesulitan yang signifikan, trauma, tragedi, ancaman, dan stres yang signifikan). Pendapat Sederer (2010) "*different responses to extra ordinary, even life threatening stress*" (respon-respon yang berbeda terhadap stres/tekanan yang luar biasa bahkan mengancam jiwa). Menurut Masten (2009) "*the positive capacity of people to cope with stress and adversity*" (kapasitas positif dari manusia untuk mengatasi stres dan kesulitan). Dari beberapa pengertian di atas *adversity quotient* menekankan pada kemampuan dan reaksi manusia dalam menghadapi tekanan, kesulitan, hal-hal buruk dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka *adversity quotient* dapat kita rumuskan sebagai **ukuran untuk mengetahui respon / kapasitas / kemampuan individu dalam bertahan dan menampilkan adaptasi tingkah laku yang positif saat mereka berhadapan dengan sumber tekanan/*stressor* yang signifikan.**

### 2.2.2. Tiga Jenis Manusia berdasarkan Tingkat *Adversity Quotient*

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa terdapat beberapa jenis manusia berdasarkan responnya terhadap kesulitan, dengan kata lain berdasarkan tingkat *adversity quotient* yang dimilikinya. Stoltz (2000) menjabarkan tiga jenis manusia tersebut sebagai berikut:

1. *Quitters* (mereka yang berhenti).

Orang-orang yang dikatakan sebagai *quitters* adalah mereka yang memilih berhenti, menyerah, mundur, dan menghindari kesulitan. *Quilters* adalah orang-orang yang memiliki tingkat AQ yang rendah.

2. *Campers* (mereka yang berkemah).

*Campers* adalah mereka yang sebenarnya telah berusaha untuk menghadapi kesulitan namun saat rintangan semakin berat atau disaat mereka sudah mencapai kondisi yang cukup nyaman, mereka memilih untuk berhenti dan menikmati apa yang sudah ada dalam hidupnya. *Campers* dapat dikategorikan sebagai orang-orang yang memiliki tingkat AQ sedang.

3. *Climbers* (para pendaki).

Para pendaki/*climbers* adalah mereka yang seumur hidupnya terus berusaha melakukan pencapaian-pencapaian baru dengan terus berupaya mengatasi berbagai kesulitan/rintangan yang dihadapinya. Para *climber* memiliki tingkat AQ yang tinggi.

Stoltz (2000) juga menjelaskan bahwa di dalam dunia kerja para *quitters*, *campers*, dan *climbers* juga menunjukkan sikap dan perilaku yang berbeda. *Quitters* bekerja sekedar cukup untuk hidup, mereka memperlihatkan sedikit ambisi, semangat yang minim dan mutu yang di bawah standar, mengambil resiko sesedikit mungkin dan biasanya tidak kreatif, mereka cenderung menjadi beban bagi perusahaan.

Sedangkan *campers* masih menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat, kreativitas dan mau berusaha. Mereka akan bekerja keras dalam apapun yang membuat mereka merasa aman, mengerjakan hanya yang perlu dikerjakan, dan biasanya mereka menghindari tindakan yang mendatangkan resiko seperti pemecatan.

Berbeda dengan *quitters* dan *campers*, *climbers* adalah orang-orang yang menyukai tantangan, memiliki semangat tinggi dan berjuang untuk meraih yang terbaik dalam hidup. Mereka sanggup memotivasi diri sendiri dan terus mencari cara-cara baru untuk bertumbuh dan berkontribusi. Climbers adalah orang-orang yang bekerja dengan visi, mereka seringkali menjadi sumber inspirasi dan memiliki kemampuan yang baik sebagai seorang pemimpin.

### 2.2.3. Dimensi-dimensi *Adversity Quotient*

Stoltz (2000) merumuskan dimensi-dimensi *adversity quotient* sebagai berikut:

#### 1. *Control* (C) / kendali

Dimensi ini mempertanyakan seberapa banyak kendali yang dirasakan terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Indikasi individu yang memiliki dimensi C yang tinggi adalah merasakan kendali yang lebih besar atas peristiwa-peristiwa dalam hidup dan mampu bersikap proaktif dalam mencari penyelesaian atas masalah yang terjadi.

#### 2. *Ownership* (O) / pengakuan

*Ownership* berkaitan dengan tanggung jawab yaitu sejauhmana seseorang mau mengakui akibat-akibat yang muncul dari kesulitan yang terjadi. Orang-orang dengan O yang tinggi akan mengakui akibat yang timbul dengan cara yang konstruktif yaitu dengan sikap sangat bertanggung jawab dimana mereka akan berorientasi pada tindakan dan meningkatkan kendali atas peristiwa yang terjadi.

#### 3. *Reach* (R) / jangkauan

Dimensi *Reach* mempertanyakan sejauhmana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. Individu dengan R tinggi akan membatasi kesulitan pada hal-hal/peristiwa-peristiwa tertentu saja dan tidak digeneralisasikan pada aspek-aspek yang lainnya.

#### 4. *Endurance* (E) / daya tahan

Dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu mengenai berapa lamanya kesulitan dan penyebab kesulitan itu akan berlangsung. Individu dengan E tinggi cenderung menganggap kesulitan dan penyebabnya sebagai hal yang akan cepat berlalu dan kecil kemungkinannya untuk terjadi lagi.

## **2.3. Stres Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Stres**

Stres adalah suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu / organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri (Nevid, 2005). Dalam batas tertentu stres baik untuk diri kita karena dapat membuat kita tetap aktif dan waspada, dalam kondisi demikian stres disebut juga dengan istilah eustres dimana stres justru membawa dampak positif bagi individu. Jika stres membawa dampak negatif bagi individu maka disebut distres. Dalam keadaan distres terdapat kondisi dimana stres sangat kuat dan berlangsung lama melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya dan menyebabkan distres emosional seperti depresi atau kecemasan, distres fisik seperti kelelahan dan sakit kepala juga dapat terjadi.

Selye (dalam Nevid, 2005) menciptakan istilah sindrom adaptasi menyeluruh (*general adaptation syndrome/GAS*) untuk menjelaskan pola respons biologis umum terhadap stres yang berlebihan dan berkepanjangan. GAS terdiri dari tiga tahap, yaitu:

1. tahap reaksi waspada (*alarm reaction*), ditandai dengan meningkatnya aktivitas sistem syaraf simpatis.
2. tahap resistensi (*resistance stage*), tubuh berusaha untuk bertahan menghadapi stres yang berkepanjangan dan menjaga sumber-sumber kekuatan (membentuk tenaga baru dan memperbaiki kerusakan).
3. tahap kelelahan (*exhaustion stage*), resistensi menurun, aktivitas parasimpatis meningkat, dan terjadi gangguan fisik seperti detak jantung dan kecepatan nafas menurun.

Sumber stres disebut sebagai *stressor*. Banyak hal yang dapat menjadi sumber stres bagi individu, antara lain masalah rumah tangga, pendidikan, kesulitan

keuangan, hubungan sosial, masalah pekerjaan dan banyak hal lainnya dalam kehidupan individu yang dapat menjadi *stressor*. Dalam penelitian ini pembahasan akan difokuskan pada stres kerja yang *stressor*/sumber stresnya terkait dengan masalah pekerjaan.

### **2.3.2. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja (*job stress/work stress/occupational stress*) didefinisikan oleh Ivancevich and Matteson (dalam Luthans, 1995) sebagai "*an adaptive response, mediated by individual differences and/or psychological processes, that is a consequence of any external (environmental) action, situation, or event that places excessive psychological and/or physical demands upon a person*" (respon-respon adaptif, ditentukan oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis, merupakan konsekuensi dari lingkungan, situasi, kejadian yang menyebabkan tuntutan berlebih dari kondisi fisik dan psikologis seseorang). Beehr dan Newman (dalam Luthans, 1995) menekankan pada adanya faktor interaksi antara individu dengan pekerjaannya yang membuatnya keluar dari fungsi normalnya. Beehr dan Newman mendefinisikan stres kerja sebagai "*a condition arising from the interaction of people and their jobs and characterized by changes within people that forces them to deviate from their normal functioning*" (kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya dan ditandai dengan perubahan pada diri seseorang yang membuatnya menyimpang dari pola yang normal).

*National Institute Occupational Security and Health-NIOSH, USA* (1999) menyatakan stres kerja sebagai "*the harmful physical and emotional response that occurs when there is a poor match between job demands and the capabilities, resources, or needs of the workers*" (respon fisik yang berat dan respon emosi yang muncul saat ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan dari pekerja). NIOSH lebih menekankan pada faktor internal dari individu penderita stres kerja yang kurang mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang ada. Hal ini hampir sama

dengan pengertian stres kerja dari McDonald's & Saraceni (2004) yaitu *"the harmful physical and emotional responses occurring when the job requirements, work environment, or work organization do not match an employee's capabilities, resources, or needs"* (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). Demikian pula dengan Westman (2005) yang juga menyoroti kurangnya kemampuan karyawan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan, ia menyatakan bahwa stres kerja adalah *"stress that arises when demands exceed abilities, while job related strains are reactions or outcomes resulting from the experience of stress"* (tekanan yang muncul saat permintaan/tuntutan melebihi kemampuan, sementara ketegangan kerja muncul sebagai reaksi/hasil dari pengalaman terhadap stres/tekanan).

Dari berbagai pendapat para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa stres kerja adalah **respon-respon fisik dan psikologis yang merupakan konsekuensi muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan dari pekerja dan ditandai dengan perubahan pada diri seseorang yang membuatnya menyimpang dari pola yang normal.**

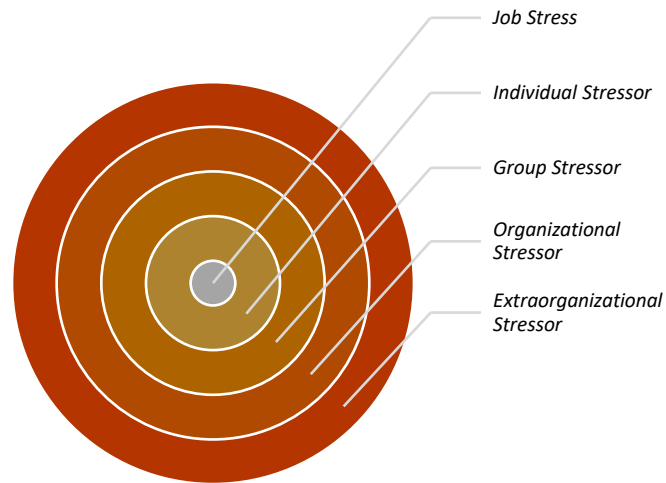
### **2.3.3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Greenberg (2003) menyatakan bahwa beberapa faktor penyebab stres kerja antara lain adalah :

- a. Tuntutan pekerjaan
- b. Konflik antara pekerjaan dan kepentingan di luar pekerjaan
- c. Ambiguitas peran karena adanya ketidakjelasan dalam pekerjaan
- d. Beban kerja yang berlebihan maupun beban kerja yang minim
- e. Tanggung jawab terhadap pihak lain
- f. Kurangnya dukungan sosial

g. Pelecehan seksual dalam lingkungan kerja

Luthans (1995) menggambarkan stressor dari stres kerja sebagai berikut :



Gambar 2.1. Penyebab stres kerja

sumber : Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (10<sup>th</sup> ed.). Singapore : McGraw Hill Book,Co.

1. *Extraorganizational stressor*, antara lain :
  - a. Kemajuan teknologi
  - b. Relokasi keluarga
  - c. Kondisi ekonomi dan keuangan
  - d. Masalah ras dan kelas sosial
  - e. Kondisi masyarakat
2. *Organizational stressor*, antara lain :
  - a. Kebijakan dan strategi perusahaan
  - b. Struktur dan desain organisasi
  - c. Proses organisasi
  - d. Kondisi kerja
3. *Group stressor*, antara lain :
  - a. Kurangnya kohesivitas kelompok
  - b. Kurangnya dukungan sosial
  - c. Konflik pribadi antar individu maupun antar kelompok



4. *Individual stressor*. antara lain :
  - a. Konflik dan ambiguitas peran
  - b. *Self efficacy*
  - c. Kontrol personal
  - d. Persepsi tidak berdaya

#### **2.3.4. Dampak dari Stres Kerja**

Menurut Quick dan Tetrick (dalam Greenberg. 2003) beberapa gejala yang muncul sebagai dampak dari stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Gangguan fisik/medis :
  - a. Penyakit jantung dan stroke
  - b. Sakit punggung dan arthritis
  - c. Gangguan lambung/pencernaan
  - d. Sakit kepala
  - e. Kanker
  - f. Diabetes
  - g. Gangguan hati
  - h. Gangguan paru-paru
2. Gangguan perilaku
  - a. Merokok
  - b. Penyalahgunaan obat dan alkohol
  - c. Kekerasan
  - d. Gangguan nafsu makan
3. Gangguan psikologis
  - a. Konflik keluarga
  - b. Gangguan tidur
  - c. Disfungsi seksual
  - d. Depresi

Stres kerja pada karyawan secara tidak langsung juga memberi dampak bagi organisasi/perusahaan, menurut Cooper (dalam Munandar, 2001) . stres kerja akan menyebabkan peningkatan jumlah absensi para karyawan. Luthans (1995) juga menyatakan bahwa stres kerja akan menyebabkan penurunan kinerja para karyawan, tentunya hal ini akan memberi dampak negatif bagi kinerja perusahaan/organisasi.

### **2.3.5. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja**

Ada beberapa faktor yang menyebabkan tiap individu berbeda dalam hal rendah/tinggi dan mudah/sulit terserang dampak dari stres kerja. Beberapa faktor tersebut adalah seperti yang dijelaskan di bawah ini.

#### **1. Faktor Internal**

Faktor-faktor yang terdapat di dalam diri individu itu sendiri memiliki pengaruh yang menentukan seseorang mudah terserang stres kerja atau tidak. Faktor-faktor ini pula yang menentukan apakah seseorang akan mengalami stres berkepanjangan ataupun dapat mengatasi stres tersebut dengan segera.

Beberapa faktor internal tersebut menurut Nevid (2005) antara lain adalah cara  *coping*/menghadapi stres, harapan terhadap  *self-efficacy* (persepsi mengenai kemampuan diri sendiri), ketabahan hati, daya tahan psikologis, dan optimisme. Munandar (2001) menyimpulkan bahwa faktor-faktor internal seperti tipe kepribadian individu ( *introvert-ekstrovert*, tipe A-tipe B),  *locus of control* (internal-eksternal), kecakapan, nilai dan kebutuhan individu, merupakan faktor-faktor yang juga mempengaruhi dampak stres terhadap individu.

#### **2. Faktor Eksternal**

Nevid (2005) berpendapat bahwa faktor-faktor di luar individu juga mempengaruhi tingkat stres yang dialami individu tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah : dukungan dari lingkungan sosial, identitas etnik, dan

berbagai terapi psikologis yang dijalani individu dalam mengatasi stres. Luthans (1995) menekankan faktor eksternal seperti kondisi organisasi dan networking (jaringan/pertemanan) yang dimiliki individu.

Munandar (2001) menambahkan faktor eksternal seperti pelatihan sebagai upaya pencegahan maupun penanganan stres kerja. Greenberg (2003) menegaskan bahwa faktor eksternal yang difasilitasi oleh organisasi/perusahaan juga dapat berpengaruh. Faktor eksternal tersebut berupa program-program seperti program kesejahteraan karyawan, *absence control programs* (karyawan dihargai permintaannya untuk mengambil cuti/istirahat di saat ia membutuhkannya), dan program manajemen stres.

### **2.3.6. Indikator Stres Kerja**

Beberapa gejala/ciri-ciri yang menjadi indikator bahwa seseorang mengalami stres kerja menurut Munandar (2001) antara lain adalah sebagai berikut :

- a) mengalami gejala gangguan fisik (kelelahan, sakit kepala, gangguan jantung, dan sebagainya)
- b) mengalami gangguan psikologis (ketegangan emosional, perasaan tidak bahagia, dan sebagainya)
- c) mengalami penurunan kinerja (sering absen, tidak dapat menyelesaikan tugas, dan sebagainya)

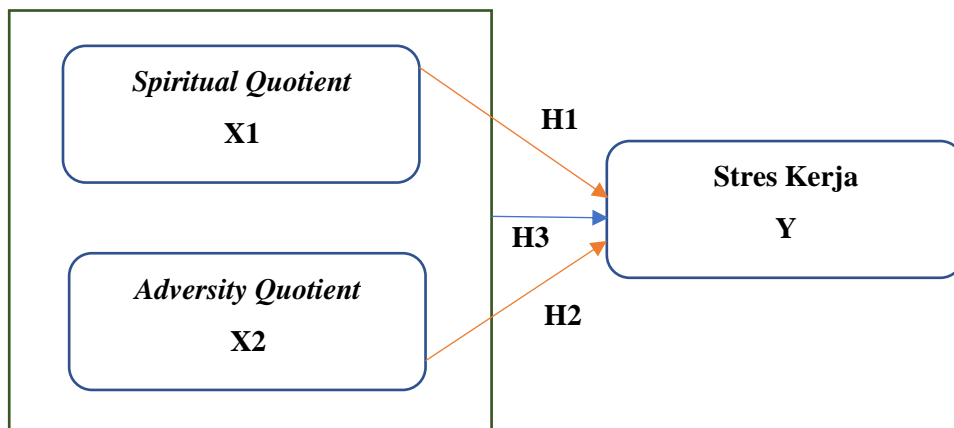
### **2.4. Kerangka Berpikir Penelitian**

*Spiritual Quotient* dan *Adversity Quotient* memberi pengaruh pada faktor-faktor kesehatan psikologis. Stres kerja sebagai salah satu bentuk dari stres adalah bagian dari bahasan kesehatan psikologis. Dengan demikian diasumsikan bahwa *Spiritual Quotient (SQ)* dan *Adversity Quotient (AQ)* memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Diprediksikan bahwa jika SQ dan AQ tinggi maka tingkat stres kerja menjadi rendah dan sebaliknya.

Sebagaimana ditemukan pada penelitian Kumar dan Pragadeeswaran (2011) bahwa para eksekutif yang memiliki tingkat *spiritual quotient* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000) dengan sampel 151 orang pemimpin perusahaan senior di bidang teknologi di Amerika (sebelumnya diberikan program peningkatan AQ) didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. 14% dari sampel tidak lagi melaporkan kondisi stres yang maksimum;
- b. 43% melaporkan kemampuannya untuk menghadapi kesulitan meningkat terutama dalam mengatasi lingkungan yang secara konstan berubah;
- c. 42% melaporkan peningkatan dalam kemampuan manajemen stres dan membantu efektifitas dalam bekerja;
- d. 57% sampel tidak lagi mempersepsikan tantangan-tantangan besar sebagai hal yang sangat menekan (*extremely stressful*).

Temuan ini mengindikasikan bahwa *adversity quotient* dapat mempengaruhi atau mengurangi tingkat stres pekerja.



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir Penelitian

## 2.5. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Hipotesis 1

**Hipotesis nol 1 (H01)** : tidak ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.

**Hipotesis alternatif 1 (Ha1)** : ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.

### Hipotesis 2

**Hipotesis nol 2 (H02)** : tidak ada pengaruh yang signifikan negatif dari *adversity quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.

**Hipotesis alternatif 2 (Ha2)** : ada pengaruh yang signifikan negatif dari *adversity quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.

### Hipotesis 3

**Hipotesis nol 3 (H03)** : tidak ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.

**Hipotesis alternatif 3 (Ha3)** : ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.

## 2.6. PT Sepatu Bata, Tbk. Sebagai Obyek Penelitian

PT Sepatu Bata, Tbk. adalah perusahaan rekanan dari Perusahaan Sepatu Bata yang dibangun oleh Tomas Bata yang berkebangsaan Ceko Slowakia. Perusahaan Sepatu Bata pertama kali didirikan di kota Zlin pada tahun 1894. Perusahaan ini kemudian terus memperluas bisnisnya ke negara-negara lain seperti Indonesia.

Perusahaan ini memproduksi beragam alas kaki seperti sepatu kulit dan sandal, sepatu kanvas *built-up*, sepatu santai, sepatu olahraga, serta sandal *injection moulded*. Merek utama adalah Bata dan terdapat beberapa merek lain berlisensi perusahaan Bata yaitu Northstar, Power, Bubblegummers, Marie Claire, dan Weinbrenner.

PT Sepatu Bata, Tbk. awalnya didirikan di Indonesia sebagai importir sepatu pada tahun 1931 dan terus berkembang hingga akhirnya membangun pabrik di Indonesia yaitu di Purwakarta Jawa Barat dan membuka lebih banyak toko sepatu Bata yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Hingga tahun 2010 PT Sepatu Bata, Tbk. telah memiliki sebanyak 529 toko di seluruh Indonesia. Walaupun demikian karyawan yang tercatat sebagai karyawan tetap PT Sepatu Bata, Tbk. adalah karyawan yang berada di *Head Office* di Cilindak, Jakarta Selatan. Sementara sebagian besar karyawan yang berada di pabrik yang terletak di Purwakarta masih berstatus karyawan kontrak.

PT Sepatu Bata, Tbk. menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu penyumbang utama dalam meningkatkan kinerja bisnis. Perusahaan telah mempekerjakan 930 orang hingga akhir 2010. Pengembangan SDM dilakukan melalui kombinasi pelatihan kerja, pelatihan eksternal, memberikan kesempatan dan mendorong karyawan melaksanakan tugas-tugas baru yang menantang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian kuantitatif korelasional dengan studi lapangan, dimana peneliti tidak melakukan intervensi dalam bentuk apapun terhadap sampel penelitian. Metode yang digunakan juga dapat dikatakan metode korelasional karena dilakukan penelitian statistik untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel (Nevid,2003).

#### **3.2. Variabel Penelitian**

Penelitian ini mencoba menganalisa pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independent variables*) yaitu *spiritual quotient* dan *adversity quotient* terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu stres kerja yang terdapat pada para karyawan PT Sepatu Bata.

##### **3.2.1. Definisi Operasional**

*Spiritual Quotient* adalah kecerdasan/serangkaian kapasitas mental yang membuat manusia dapat menggali makna terdalam dan motivasi tertinggi, melakukan penggunaan yang adaptif dari informasi spiritual serta hubungannya dengan keberadaan kita di dunia untuk pemecahan masalah dan pencapaian tujuan sehari-hari, mengambil tindakan dengan bijaksana tanpa tergantung pada situasi yang dapat diukur melalui indikator perilaku kesadaran diri, spontanitas, memiliki tujuan dan nilai, pandangan yang holistik/menyeluruh, memiliki rasa iba, menghargai perbedaan, memiliki kemandirian/tidak terpengaruh orang lain, rendah hati, dorongan untuk mempertanyakan hal-hal yang fundamental, kemampuan untuk membingkai kembali, menggunakan kesulitan secara positif, *sense of vocation*/merasa terpanggil.

Stres kerja adalah respon-respon fisik dan psikologis yang merupakan konsekuensi muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan dari pekerja dan ditandai dengan perubahan pada diri seseorang yang membuatnya menyimpang dari pola yang normal yang dapat diukur dari adanya gejala gangguan fisik (kelelahan, sakit kepala, gangguan jantung, dan sebagainya), gangguan psikologis (ketegangan emosional, perasaan tidak bahagia, dan sebagainya), penurunan kinerja (sering absen, tidak dapat menyelesaikan tugas, dan sebagainya).

*Adversity quotient* adalah ukuran untuk mengetahui respon / kapasitas / kemampuan individu dalam bertahan dan menampilkan adaptasi tingkah laku yang positif saat mereka berhadapan dengan sumber tekanan/*stressor* yang signifikan yang dapat diukur melalui dimensi-dimensi *control*, *ownership*, *reach*, dan *endurance*.

### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang bekerja pada PT Sepatu Bata, Tbk. Untuk menjaga homogenitas dari sampel penelitian maka yang dijadikan subyek dalam penelitian ini hanyalah para karyawan yang menduduki level sebagai staf dan telah menjadi karyawan tetap. Populasi dari karyawan tetap pada PT Sepatu Bata, Tbk. adalah sebanyak 250 orang. Dengan menggunakan sampel yang homogen maka minimal jumlah sampel yang harus tercapai adalah 30 orang.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah salah satu dari *non-random sampling* yaitu *accidental sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara tiba-tiba berdasarkan siapa saja subjek yang ditemui oleh peneliti yang memenuhi kriteria sebagai bagian dari populasi. Teknik ini dipilih karena segi keterbatasan izin yang dimiliki peneliti dalam menyebarkan instrumen/alat ukur penelitian.

Pada rencana awal penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 80 orang staf karyawan tetap di PT Sepatu Bata, Tbk. Namun dengan beberapa kendala yang terjadi di lapangan maka hanya tercapai sampel penelitian sebanyak



64 orang yang berasal dari berbagai departemen, dan berbagai tingkat usia serta masa kerja. Gambaran dari sampel penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel dan grafik berikut ini.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Ketiga variabel dalam penelitian ini (*spiritual quotient*, *adversity quotient*, dan stres kerja) merupakan bagian dari aspek kepribadian. Pengukuran kepribadian dapat dilakukan melalui pengambilan beberapa bentuk data. Menurut Block (dalam Pervin, 1997) data-data mengenai kepribadian dibagi menjadi : L-data (*Life Record Data*), O-data (*observer data*), T-data (*test data*) diperoleh dari prosedur eksperimental maupun hasil dari tes yang terstandarisasi, dan S-data (*self record data*) adalah informasi yang diperoleh dari keterangan subyek mengenai dirinya sendiri. Dalam penelitian ini bentuk informasi yang akan digunakan adalah T-data yaitu informasi yang diperoleh melalui tes yang terstandarisasi, terjaga validitas dan reliabilitasnya.

Bentuk tes/alat ukur yang akan digunakan tes obyektif berupa kuesioner. Bentuk alat ukur ini dipilih karena beberapa keunggulan yang dimilikinya, sesuai pendapat Cohen dan Swerdlik (1999) bahwa tes obyektif dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, penggunaannya luas untuk berbagai variabel, dapat dilakukan skoring dan analisa data secara cepat dengan menggunakan perangkat komputer.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan rating scale yaitu skala Likert. Skala Likert biasanya terdiri dari 5 kategori yang kontinum (Cohen&Swerdlik, 1999), namun untuk menghindari kecenderungan untuk memilih jawaban tengah/netral maka skala Likert yang digunakan dalam alat ukur *spiritual quotient* dan *adversity quotient* ini diubah menjadi 6 kategori yang kontinum. Sedangkan untuk instrumen

untuk mengukur stres kerja tetap menggunakan 5 kategori kontinum yang berupa intensitas sering/tidaknya gejala-gejala/indikator stres kerja terjadi pada individu.

Reliabilitas instrument penelitian (kuesioner) *spiritual quotient*, *adversity quotient*, maupun stres kerja dihitung dengan menggunakan metode *Split Half* dengan menghitung korelasi Spearman Brown dari kedua belahan tes. Analisa validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor butir dengan skor total butir dibandingkan dengan nilai r pada tabel (Riduwan & Sunarto, 2007). Butir-butir soal yang tidak valid digugurkan/tidak dipakai.

Berikut ini adalah tabel analisa reliabilitas untuk ketiga alat ukur yang digunakan.

**Tabel 3.1. Analisa Reliabilitas Alat Ukur SQ, AQ, dan Stres Kerja**

Alat Ukur	Koefisien Reliabilitas	Reliabilitas
<i>Spiritual Quotient</i>	0,831	Tinggi
<i>Adversity Quotient</i>	0,543	Sedang
Stres Kerja	0,880	Tinggi

Untuk reliabilitas alat ukur dengan metode *Split Half* maka syarat untuk reliabilitas tetap diterima adalah jika koefisien reliabilitas *Guttman Split Half* > r tabel. Dengan N = 64 maka r tabel adalah 0,246 maka koefisien reliabilitas *Guttman Split Half* dari tiap alat ukur dikatakan lebih besar dari r tabel dan bisa diterima.

Analisa validitas alat ukur *Spiritual Quotient* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2. Analisa Validitas Alat Ukur SQ**

Butir no.	r hitung	r tabel	Validitas
1.	0,421	0,246	Valid
2.	0,456	0,246	Valid
3.	0,006	0,246	Tidak valid
4.	0,544	0,246	Valid

5.	0,470	0,246	Valid
6.	0,401	0,246	Valid
7.	0,338	0,246	Valid
8.	0,431	0,246	Valid
9.	0,319	0,246	Valid
10.	0,523	0,246	Valid
11.	0,214	0,246	Tidak valid
12.	-,019	0,246	Tidak valid
13.	0,395	0,246	Valid
14.	0,415	0,246	Valid
15.	0,097	0,246	Tidak valid
16.	0,382	0,246	Valid
17.	0,343	0,246	Valid
18.	0,526	0,246	Valid
19.	0,420	0,246	Valid
20.	0,535	0,246	Valid
21.	0,413	0,246	Valid
22.	0,276	0,246	Valid
23.	0,236	0,246	Tidak valid
24.	0,094	0,246	Tidak valid
25.	0,495	0,246	Valid
26.	0,416	0,246	Valid
27.	0,135	0,246	Tidak valid
28.	0,313	0,246	Valid
29.	0,067	0,246	Tidak valid
30.	0,439	0,246	Valid
31.	0,224	0,246	Tidak valid

32.	0,432	0,246	Valid
33.	0,532	0,246	Valid
34.	0,592	0,246	Valid
35.	0,437	0,246	Valid
36.	0,526	0,246	Valid
37.	0,553	0,246	Valid
38.	0,148	0,246	Tidak valid
39.	0,225	0,246	Tidak valid
40.	0,487	0,246	Valid
41.	0,438	0,246	Valid
42.	0,480	0,246	Valid
43.	0,400	0,246	Valid
44.	0,510	0,246	Valid
45.	0,314	0,246	Valid
46.	0,416	0,246	Valid
47.	0,450	0,246	Valid
48.	0,699	0,246	Valid

**Tabel 3.3. Analisa Validitas Alat Ukur AQ**

Butir no.	r hitung	r tabel	Validitas
1.	-0,217	0,246	Tidak valid
2.	0,412	0,246	Valid
3.	0,473	0,246	Valid
4.	0,586	0,246	Valid
5.	0,230	0,246	Tidak valid
6.	0,275	0,246	Valid
7.	-0,100	0,246	Tidak valid
8.	-0,223	0,246	Tidak valid

9.	0,250	0,246	Valid
10.	0,261	0,246	Valid
11.	0,433	0,246	Valid
12.	0,397	0,246	Valid
13.	0,576	0,246	Valid
14.	0,398	0,246	Valid
15.	0,629	0,246	Valid
16.	0,135	0,246	Tidak valid

**Tabel 3.4. Analisa Validitas Alat Ukur Stres Kerja**

Butir no.	r hitung	r tabel	Validitas
1.	0,474	0,246	Valid
2.	0,554	0,246	Valid
3.	0,554	0,246	Valid
4.	0,543	0,246	Valid
5.	0,441	0,246	Valid
6.	0,359	0,246	Valid
7.	0,191	0,246	Tidak valid
8.	0,618	0,246	Valid
9.	0,733	0,246	Valid
10.	0,741	0,246	Valid
11.	0,669	0,246	Valid
12.	0,651	0,246	Valid
13.	0,604	0,246	Valid
14.	0,614	0,246	Valid
15.	0,698	0,246	Valid
16.	0,617	0,246	Valid

### **3.5. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan untuk bisa menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah teknik statistik *Multiple Regression*/regesi ganda dengan menggunakan *software SPSS 17.00 for Windows*. Hasil pengolahan data ini akan ditampilkan pada bab IV mengenai hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. Gambaran Demografis Responden**

Berikut adalah gambaran demografis responden berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, asal departemen, rentang masa kerja, kesesuaian pekerjaan dengan jurusan mata kuliah.

**Tabel 4.1 Demografis Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin :		
• Laki-laki	42	65,6
• Perempuan	22	34,4
Rentang Usia :		
• Dewasa Muda	57	89,1
• Dewasa tengah	7	10,9
Asal Departemen :		
• <i>Human Resources</i>	3	4,7
• <i>Accounting</i>	27	42,2
• <i>Management Information System</i>	6	9,4
• <i>Shoe Innovation Center</i>	2	3,1
• <i>Merchandising</i>	13	20,3
• <i>Marketing</i>	9	14,1
• <i>Commerce</i>	1	1,6
• <i>Corporate</i>	1	1,6
• <i>Production</i>	2	3,1
Rentang Masa Kerja :		

• 0-5 tahun	36	56,3
• 6-10 tahun	8	68,8
• 11-15 tahun	13	89,1
• Di atas 15 tahun	7	10,9
Kesuaian pekerjaan dengan jurusan kuliah:		
• Sesuai	35	54,7
• Tidak sesuai	29	45,3
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

#### 4.1.2. Gambaran *Spiritual Quotient*, *Adversity Quotient*, dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Sepatu Bata,Tbk.

Statistik deskriptif dari *Spiritual Quotient*, *Adversity Quotient*, dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Sepatu Bata,Tbk. adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Statistik Deskriptif**

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
<i>Spiritual Quotient</i>	177.03	20.029	64
<i>Adversity Quotient</i>	55.19	7.854	64
Stres Kerja	33.47	9.583	64

Pada alat ukur *Spiritual Quotient* nilai tertinggi yang dapat diperoleh adalah sebesar  $37 \text{ butir} \times 6 = 222$ , sedangkan nilai terendah adalah sebesar  $37 \text{ butir} \times 1 = 37$ . Jangkauan dari skor *Spiritual Quotient* yang dapat diperoleh adalah sebesar 185. Maka jika jangkauan skor dibagi menjadi 3 area (rendah, sedang, dan tinggi) maka rentang skornya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Kategorisasi berdasar skor *Spiritual Quotient***

Tingkat <i>Spiritual Quotient</i>	Skor
rendah	37-98,6
sedang	98,7-160,3
tinggi	160,4-222



Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa rata-rata sampel memiliki tingkat *Spiritual Quotient* yang tinggi (mean = 177,03).

Kemudian untuk alat ukur *Adversity Quotient* skor terendah yang bisa diperoleh adalah 11 dan skor tertingginya adalah 66, jangkauan skornya adalah 55. Jika dibagi menjadi skor rendah, sedang, dan tinggi maka akan menjadi seperti berikut ini:

**Tabel 4.4. Kategorisasi berdasar skor *Adversity Quotient***

Tingkat <i>Adversity Quotient</i>	Skor
rendah	11-29,3
sedang	29,4-47,6
tinggi	47,7-66

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa rata-rata sampel memiliki nilai tingkat *Adversity Quotient* yang tinggi (mean = 55, 19).

Pada alat ukur stres kerja nilai tertinggi yang dapat diperoleh adalah sebesar 15 dan nilai tertinggi adalah 75, jangkauan skor sebesar 60. Jika rentang skor dibagi menjadi 3 tingkat maka akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5. Kategorisasi berdasar skor Stres Kerja**

Tingkat Stres Kerja	Skor
rendah	15-35
sedang	36-55
tinggi	56-75

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa rata-rata sampel memiliki nilai/tingkat stres kerja yang rendah (mean = 33,47).

#### **4.1.3. Hasil Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam rangka mencari jawaban dari seluruh rumusan permasalahan penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik statistik regresi linier dan regresi linier ganda dengan uji signifikansi *one-tail* pada *level of significance* 0,05. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* 17.00.

Uji hipotesis 1 dan hipotesis 2 dilakukan dengan teknik statistik regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

Persamaan regresi linier:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = peubah tak bebas

X = peubah bebas

a = konstanta

b = kemiringan

Untuk melihat ada/tidaknya pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6. Hasil Uji signifikansi regresi *Spiritual Quotient* terhadap Stres Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	76,528	9,322		8,209	,000
<i>Spiritual Quotient</i>	-,243	,052	-,508	-4,648	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa t hitung sebesar -4,648 dimana tanda minus menunjukkan pengaruh yang sifatnya negatif. Karena yang dilakukan adalah uji signifikansi satu arah (one-tail) maka t hitung menjadi  $-4,648/2 = -2,324$ . Dengan demikian maka t hitung ( $2,324$ ) > t tabel ( $1,671$ ) yang berarti  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa **ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja.** Pada tabel tersebut juga terlihat bahwa terdapat nilai konstanta (a) sebesar 76,528 dan beta (b) sebesar -0,508; dengan demikian kita dapatkan persamaan regresi  $Y = 76,528 - 0,508 X$ . Hal ini menunjukkan bahwa **tiap peningkatan *spiritual quotient* sebesar 1 unit akan menurunkan stres kerja sebesar 0,508.**

Dari tabel berikutnya kita mendapatkan informasi mengenai perhitungan regresi linier sederhana dari variabel SQ dan stres kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat  $R^2$  sebesar 0,258; angka ini menunjukkan bahwa **sebesar 25,8% dari stres kerja dipengaruhi oleh *spiritual quotient* sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain.**

**Tabel 4.7. Koefisien Determinasi *Spiritual Quotient* Terhadap Stres Kerja**

Model	Change			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 <sup>a</sup>	,258	,246	8,319

a Predictors (Constant), *Spiritual Quotient*

b Dependent Variable Stres Kerja

**Tabel 4.8. Uji F**

Model	Change				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,258	21.604	1	62	,000

b Dependent Variable Stres Kerja

Untuk melihat ada/tidaknya pengaruh yang signifikan negatif dari adversity quotient terhadap stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9. Koefisien Regresi *Adversity Quotient* Terhadap Stres Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	

1	(Constant)	63.019	7.761		8.120	,000
	Adversity Quotient	-.535	.139	-.439	-3.845	,000

a Dependent Variable: Stres Kerja

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa t hitung sebesar -3.845 dimana tanda minus menunjukkan pengaruh yang sifatnya negatif. Karena yang dilakukan adalah uji signifikansi satu arah (*one-tail*) maka t hitung menjadi  $-3,845/2 = -1,922$ . Dengan demikian maka t hitung ( $1,922$ ) > t tabel ( $1,671$ ) yang berarti  $H_0$  (hipotesis no!) ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan negatif dari *adversity quotient* terhadap stres kerja.

Pada tabel tersebut juga terlihat bahwa terdapat nilai konstanta (a) sebesar 63,019 dan koefisien regresi/beta (b) sebesar -0,439; dengan demikian kita dapatkan persamaan regresi  $Y = 63,019 - 0,439 X$ . Hal ini menunjukkan bahwa **tiap peningkatan *adversity quotient* sebesar 1 unit akan menurunkan stres kerja sebesar 0,439.**

**Tabel 4.10. Koefisien determinasi *Spiritual Quotient* terhadap Stres Kerja**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,193	14,785	1	62	,000

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Dari tabel berikutnya kita mendapatkan informasi mengenai perhitungan regresi linier sederhana dari variabel *adversity quotient* dan stres kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat R square sebesar 0,193; angka ini menunjukkan bahwa **sebesar 19,3% dari stres kerja dipengaruhi oleh *spiritual quotient* sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain.**

Untuk menjawab rumusan permasalahan nomor 3 digunakan perhitungan statistik regresi linier ganda dengan memanfaatkan program SPSS for Windows 17.00. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Y = peubah tak bebas

a = konstanta

X<sub>1</sub> = peubah bebas

b<sub>1</sub> = kemiringan ke-1

X<sub>2</sub> = peubah bebas ke-2

b<sub>2</sub> = kemiringan ke-2

X<sub>n</sub> = peubah bebas ke-n

b<sub>n</sub> = kemiringan ke-n

**Tabel 4.11. Uji Signifikansi Pengaruh AQ dan SQ Terhadap Stres Kerja**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1728,884	2	864,442	12,997	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4057,054	61	66,509		
	Total	5785,938	63			

a. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Spiritual Quotient

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Untuk menguji signifikansi regresi linier ganda dari SQ dan AQ terhadap stres kerja dilakukan uji signifikansi F-test. Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa diperoleh F hitung sebesar 12,997. Dengan demikian maka F hitung (12,997) > F tabel (3,15) yang berarti H<sub>0</sub> (hipotesis nol) ditolak dan H<sub>a</sub> (hipotesis alternatif) diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa **ada pengaruh yang signifikan negatif dari spiritual quotient dan adversity quotient secara simultan terhadap stres kerja.**

**Tabel 4.11 . Koefisien Regresi SQ dan AQ Secara Simultan terhadap Stres Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1					
(Constant)	81,894	9,576		8.552	,000
Spiritual Quotient	-,184	,060	-,384	-3.040	,003
Adversity Quotient	-,289	,154	-,237	-1.875	,066

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Pada tabel koefisien terlihat bahwa terdapat nilai konstanta (a) sebesar 81,894; beta<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) sebesar -0,384; beta<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) sebesar -0,237 dengan demikian kita dapatkan persamaan regresi  $Y = 81,894 - 0,384 X_1 - 0,237 X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa **tiap peningkatan spiritual quotient serta peningkatan adversity quotient sebesar 1 unit akan menurunkan stres kerja sebesar 0,621.**

**Tabel 4.12. Koefisien Determinasi SQ dan AQ Secara Simultan terhadap Stres Kerja**

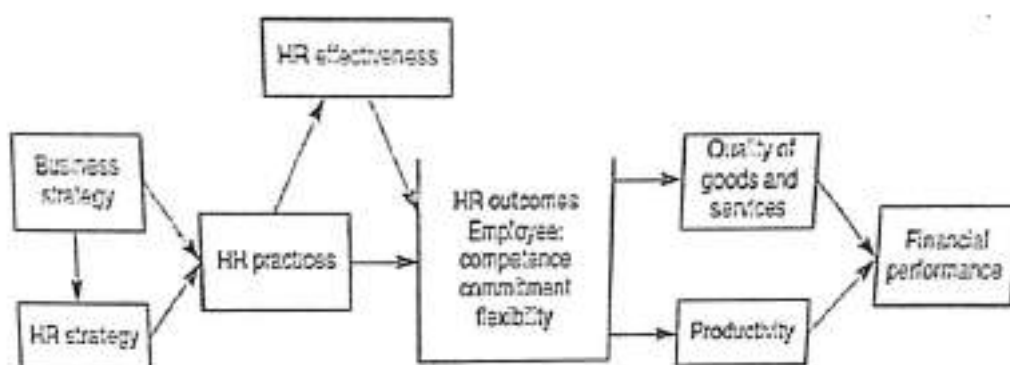
Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.5478	.299	.276	8.155

- a. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Spiritual Quotient
- b. Dependent Variable: Stres Kerja

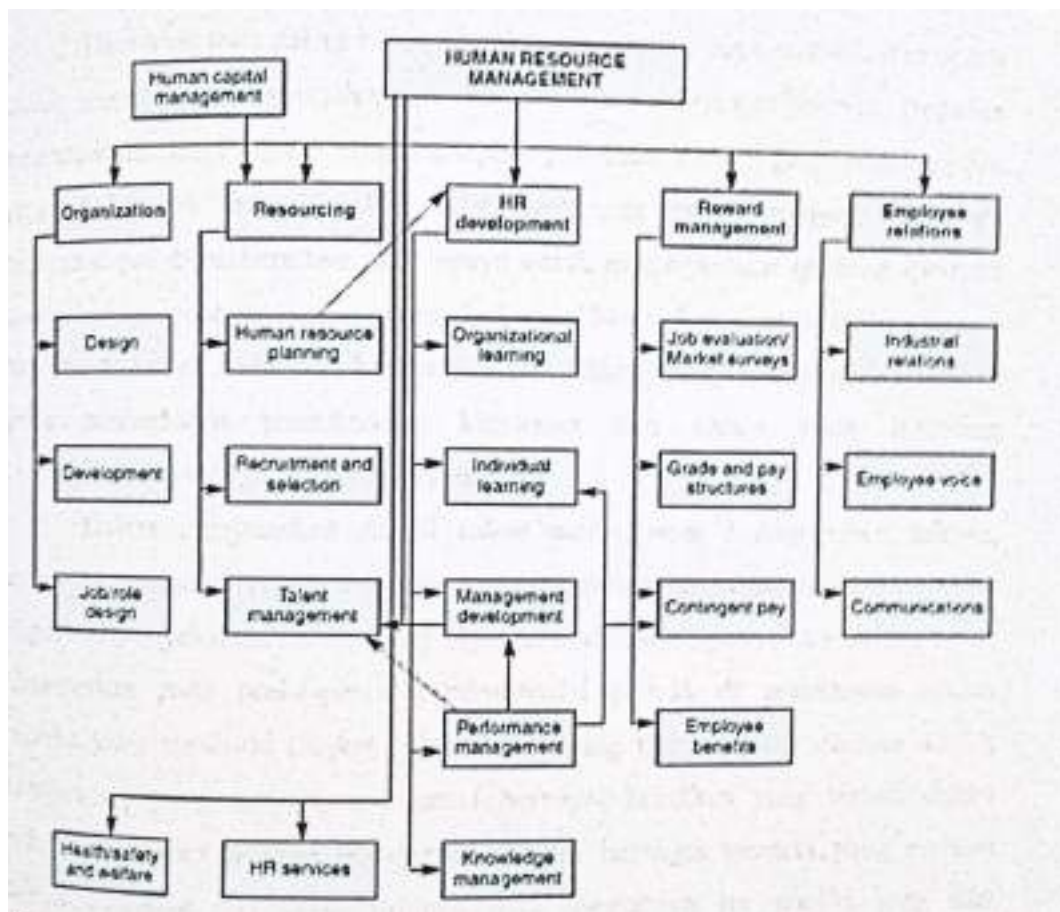
Dari tabel berikutnya kita mendapatkan informasi mengenai perhitungan regresi linier ganda dari variabel SQ dan AQ terhadap stres kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat R square sebesar 0,299; angka ini menunjukkan bahwa **sebesar 29,9% dari stres kerja dipengaruhi oleh spiritual quotient sedangkan sisanya 70,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.**

#### 4.2. Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang penting bagi organisasi/perusahaan. Dalam menjalankan berbagai fungsinya manajemen SDM perlu untuk memiliki strategi yang tepat, yang tentunya disesuaikan dari strategi bisnis perusahaan. Strategi yang tepat akan menghasilkan perencanaan dan implementasi SDM yang efektif di lapangan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas SDM yang ada, termasuk juga dalam hal produktivitas SDM. Produktivitas yang tinggi dari SDM yang ada tentunya akan meningkatkan kinerja perusahaan termasuk kinerja dalam keuangannya. Hal ini seperti yang dijelaskan Strong (2006) melalui bagan/gambar berikut.



**Gambar 4.1. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja**  
 Sumber : Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10<sup>th</sup> ed.). London : Kogan-Page.



**Gambar 4.2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**  
**Sumber: Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice (10<sup>th</sup> ed.). London : Kogan-Page.**

Dalam bagan/gambar 4.2. di atas dapat dilihat berbagai aktivitas yang dijalankan oleh manajemen SDM. Strategi yang dibuat oleh manajemen harus dapat mencakup seluruh aktivitas tersebut.

Terkait dengan hasil penelitian ini, yaitu bahwa *Spiritual Quotient* dan *Adversity Quotient* memiliki yang signifikan terhadap stres kerja, maka informasi ini dapat dimanfaatkan dalam membuat perencanaan mengenai aktivitas rekrutmen dan seleksi, juga dalam hal pengembangan SDM dan manajemen talenta.

Dalam aktivitas rekrutmen, perusahaan dapat menjadikan tingkat *spiritual quotient* dan *adversity quotient* sebagai aspek psikologis yang perlu dimiliki



karyawan yang akan direkrut, terutama jika pekerjaan yang akan ditangani cukup penting dan memungkinkan banyaknya stressor yang dialami karyawan/pekerja.

Demikian pula dalam hal pengembangan sumber daya manusia dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan karyawan/pekerja, terutama kesehatan mental. Program-program seperti pelatihan, diskusi grup, coaching dan program lainnya yang ditujukan untuk mencegah atau menangani stres pada pekerja dapat dititikberatkan pada upaya untuk meningkatkan *spiritual quotient* dan *adversity quotient* tiap karyawan/pekerja. Diharapkan dengan meningkatnya SQ dan AQ stres kerja para karyawan dapat ditanggulangi dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam menjalankan fungsi *talent management* / manajemen talenta, informasi mengenai SQ dan AQ juga dapat dimanfaatkan. Pihak manajemen SDM dapat memproyeksikan bahwa yang dapat terus dikembangkan dan nantinya layak ditempatkan pada posisi-posisi penting/posisi puncak di perusahaan adalah mereka yang memiliki tingkat SQ dan AQ yang tinggi karena mereka adalah orang-orang yang sanggup mengatasi berbagai kesulitan yang terjadi dalam pekerjaannya dan mampu beradaptasi dengan berbagai tekanan yang muncul akibat dinamika dan perkembangan dari perusahaan itu sendiri juga dari persaingan bisnis yang ada secara global.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.
2. Ada pengaruh yang signifikan negatif dari *adversity quotient* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.
3. Ada pengaruh yang signifikan negatif dari *spiritual quotient* dan *adversity quotient* secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan PT Sepatu Bata, Tbk.?

#### **5.2. Saran**

Berikut adalah saran yang dapat peneliti berikan terkait hasil dari penelitian ini.

##### **5.2.1. Saran bagi pihak manajemen perusahaan :**

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan karyawan/pekerja, terutama kesehatan mental. Program-program seperti pelatihan, diskusi grup, *coaching* dan program lainnya yang ditujukan untuk mencegah atau menangani stres pada pekerja dapat dititikberatkan pada upaya untuk meningkatkan *spiritual quotient* dan *adversity quotient* tiap karyawan/pekerja. Diharapkan dengan meningkatnya SQ dan AQ stres kerja para karyawan dapat ditanggulangi dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja perusahaan.

##### **5.2.2. Saran bagi penelitian selanjutnya:**

Penelitian ini masih banyak keterbatasan/kekurangan yang ada, antara lain dalam hal pengambilan sampel. Metode *sampling* yang dilakukan oleh peneliti adalah *incidental sampling*, dengan demikian yang menjadi sampel hanya orang-

orang yang kebetulan ditemui dan bersedia menjadi subyek penelitian. Menurut peneliti, untuk penelitian ini lebih baik dilakukan *purposive sampling*, yaitu metode *sampling* yang memungkinkan peneliti untuk menentukan sampel berdasarkan tujuan tertentu. Atau bisa juga dengan *cluster sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kelompok-kelompok tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk melihat profil SQ, AQ, dan stres kerja serta pengaruh dari SQ dan AQ terhadap stres kerja pada tiap level/job position misalnya level pemimpin (leaders), manager, staf. Juga untuk melihat gambarannya pada karyawan tetap, karyawan tidak tetap, karyawan yang berada di *head office*, cabang, maupun pabrik (jika berupa perusahaan manufacture). Diharapkan dengan demikian kita dapat mendeskripsikan dan memprediksi secara lebih akurat pengaruh dari SQ dan AQ terhadap stres kerja.

Keterbatasan lain dalam pelaksanaan penelitian ini juga terkait dengan teknis di lapangan, yaitu kurang tepatnya waktu pengambilan data. Pada saat peneliti menyebarkan alat ukur, perusahaan tempat penelitian dilakukan sedang dalam masa yang sangat sibuk karena kehadiran pemilik dan pemimpin perusahaan dari negara pemilik modal asing di perusahaan tersebut serta bertepatan dengan hampir tibanya libur panjang hari raya idul fitri. Berbagai kendala teknis ini menyebabkan jumlah target sampel penelitian tidak tercapai juga terdapat data yang tidak dapat dipakai karena responden salah ataupun tidak lengkap dalam mengisi kuesioner. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya kendala teknis semacam ini tidak terjadi lagi, tentunya dengan mempersiapkan rencana pelaksanaan penelitian dengan lebih matang

## DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report. (2010). PT Sepatu Bata, Tbk.
- Armstrong.M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10<sup>th</sup> ed.). London : Rogan-Page.
- Campbell,C.R. (2007), On The Journey Toward Wholeness In Leader Theories. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 28, No.2, p.137-153.
- Chairy.L.S., Matindas,R.W., & Setiadi,B.N. (1998). *Pedoman Penulisan Skripsi Psikologi*. Depok : LPSP3 UI.
- Cohen.R.J., & Swerdlik, M.E. (1999). *Psychological Testing and Assessment* (4th ed.). California : Mayfield Publishing Company.
- Covey, S.R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. California: Free Press.
- Emmons, R.A. (2000). Is Spirituality an Intelligence? *The International Journal for Psychology of Religion*, Vol. 10, p.27-34.
- Feinberg, M.R., Tanofsky,R., &Tarrant,J.,J. (1996). *Psikologi Manajemen* (3<sup>rd</sup> ed.). Jakarta : Mitra Utama.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations* (8<sup>th</sup> ed.). New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Groysberg,B., Lee,L.E., & Nohria,N. (2008, Juli-Agustus). *Employee Motivation (A Powerful New Model)*. Harvard Business Review.
- Kumar, T. & Pragadeeswaran,S. (2011). Effects of Occupational Stress on Spiritual Quotient Among Executives. *International Journal of Trade, Economics, and Finance*, Vol. 2, No.4, p.288-292.
- Jex, S., M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York : John Wiley & Sons,Inc.
- King, D.B.& DeCicco, T.L. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, Vol.28, No.1, p.68-85.
- Luthans,F. (1995). *Organizational Behavior* (10<sup>th</sup> ed.). Singapore : McGraw Hill Book Co.
- Masten, A.S. (2009). Ordinary Magic : Lessons from Research on Resilience in Human Development. *Education Canada*. Vol. 49, No.3, p.28-32.

- McPheat,S. (2010). *Motivation Skills*. UK : MTD Training & Ventus Publishing ApS.
- Munandar,A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Nevid,J.S., Rathus,S.A., & Greene,B. (2003). *Abnormal Psychology in a Changing World (5th ed.)*. New Jersey : Pearson Education,Inc.
- Pearce II, J.A., & Robinson Jr.,R.B. (2007). *Strategic Management : Formulation, Implementation, and Control (10<sup>th</sup> ed.)*. California: The McGraw-Hill Companies,Inc.
- Pervin,L.A., & John,O.P. (1997). *Personality Theory and Research (7<sup>th</sup> ed.)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pompilus,S. (2006). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Los Alamitos : Delta Publishing Company.
- Riduwan & Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suryabrata,S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis (3<sup>rd</sup> ed.)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Stoltz,P.G. (2000). *Turning Obstacles into Opportunity*. New York: John Wiley & Sons,Inc.
- Teekkeveettil,C.P. (2001). *Eight Signs of High SQ*. India : Life Positive Foundation.
- Vaughan,F. (2002). What Is Spiritual Intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, Vol 42, No.2, p.16-33.
- Westman,M. (2005). *Crossover of Stress and Strain Between Spouse, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. Boston : Sloan Work and Family Research Network.
- Wigglesworth,C. (2006) Why Spiritual Intelligence Essential to Mature Leadership. *Integral Leadership Review*, Vol.6, No.3, p.1-17.
- Zohar,D. & Marshall,I. (2000). *SQ : Ultimate Intelligence*. New York: Bloomsbury Publishing.
- Senyucel, Z. (2009). *Managing The Human Resource in The 21st Century*. UK: Ventus Publishing ApS.
- Wylie,I. (2005). *Hopelessly Devoted* (2005, 10 Desember). The Guardian.

# **LAMPIRAN A**

**ALAT UKUR SQ, AQ,  
DAN STRES KERJA**

Assalaamu'alaikum wr.wb./Selamat pagi/siang/sore!

Dengan ini kami memohon kesediaan Saudara untuk berperan serta sebagai partisipan dalam penelitian kami mengenai Spiritual Quotient dan stres kerja.

Tidak ada jawaban benar maupun salah dalam alat ukur berikut ini. Jawaban yang paling tepat adalah yang paling jujur dan menggambarkan kondisi anda saat ini.

Informasi dari kuesioner ini akan dirahasiakan dan hanya dipergunakan untuk penelitian ini saja. Kami berharap Saudara dapat mengisi data yang kami minta dengan lengkap dan menjawab semua butir soal yang ada pada kuesioner berikut.

Atas bantuannya kami ucapkan terima kasih banyak.

Indah Rizki Maulia, S.Psi.

MM Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

---

---

#### Data Pelengkap

- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Usia : .....th.....bulan
- Lama masa bekerja : .....th.....bulan
- Departemen/bagian : .....
- Apakah pekerjaan Anda saat ini sesuai dengan bidang yang Anda tekuni saat sekolah/kuliah? Ya / Tidak

Jika Anda ingin mengetahui hasil dari kuesioner ini silahkan tulis alamat email Anda:.....

---

---

#### Bagian A

Keterangan : Berilah tanda (V) pada kolom-kolom dari pernyataan berikut yang paling menggambarkan diri Saudara!

SS = sangat sesuai

S = sesuai

AS = agak sesuai

ATS = agak tidak sesuai

TS = tidak sesuai

STS = sangat tidak sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya dapat mengusahakan agar rekan-rekan kerja dapat menerima ide saya.						
2.	Kritikan rekan dan atasan terhadap hasil kerja saya membuat saya merasa tidak nyaman.						
3.	Kegagalan saya dalam menyelesaikan suatu tugas membuat saya merasa tidak yakin akan sukses pada tugas-tugas lainnya.						

No.	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
4.	Saya merasa takut untuk menemui atasan yang baru-baru ini memarahi saya karena saya merasa akan dimarahi lagi.						
5.	Rendahnya hasil penilaian kinerja saya hanya terjadi saat ini, di waktu mendatang saya akan mendapatkan penilaian yang lebih baik.						
6.	Saya yakin dapat menyelesaikan berbagai tugas di kantor dengan baik dan memenuhi harapan atasan.						
7.	Buruknya hasil penilaian terhadap kinerja saya selama setahun ini sepenuhnya adalah kesalahan saya.						
8.	Jika prestasi saya tidak dapat maksimal pada perusahaan tempat saya bekerja sekarang, saya yakin akan dapat meraih prestasi yang lebih baik di perusahaan yang lain.						
9.	Ketidakmampuan saya mengatur waktu antara pekerjaan di kantor dengan urusan keluarga akan terus terjadi di kemudian hari.						
10.	Kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan baru-baru ini akan dapat saya bereskan.						
11.	Tuntutan pekerjaanlah yang telah membuat saya kehabisan waktu untuk bercengkrama dengan keluarga.						
12.	Perselisihan antara saya dan rekan kerja akan dapat terselesaikan dengan segera.						
13.	Saya mendapat kesempatan menangani tugas penting di kantor karena kebetulan semata.						
14.	Kemarahan atasan terhadap saya bukanlah kesalahan saya sepenuhnya tapi karena beliau memang kurang menyukai saya.						
15.	Permasalahan yang saya hadapi di rumah akan mempengaruhi kinerja saya di kantor.						
16.	Saya khawatir jika terjadi perselisihan antara saya dengan atasan maka hal ini akan mempengaruhi seluruh penilaian terhadap kinerja saya selama ini.						



**Bagian B**

**Keterangan : Berilah tanda (V) pada kolom-kolom dari pernyataan berikut yang paling menggambarkan diri Saudaral**

**SS = sangat sesuai**

**S = sesuai**

**AS = agak sesuai**

**ATS = agak tidak sesuai**

**TS = tidak sesuai**

**STS = sangat tidak sesuai**

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya memahami apa yang saya cita-citakan dalam hidup ini						
2.	Saya tidak mengerti bagaimana caranya membuat diri saya terus bersemangat dan termotivasi						
3.	Saya memerlukan bantuan dalam memahami apa yang harus saya rencanakan dalam hidup saya						
4.	Saya meyakini prinsip-prinsip hidup yang selama ini saya pegang (seperti agama dan nilai moral)						
5.	Saya ingin selalu terlibat aktif dalam menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dalam pekerjaan						
6.	Saya memilih untuk menghindar jika terjadi konflik di dalam keluarga						
7.	Saya tidak suka menunggu untuk segera menyelesaikan tanggung jawab saya						
8.	Saya tidak mau memberikan bantuan jika memang tidak ada yang meminta						
9.	Apapun yang saya lakukan tidak boleh bertentangan dengan nilai hidup yang saya yakini						
10.	Bertindak tanpa berpikir terlebih dahulu adalah hal yang biasa saya lakukan						
11.	Melakukan tindakan yang bertentangan nurani seringkali terpaksa saya lakukan						
12.	Saya lebih suka meninggalkan lingkungan kerja yang membuat saya harus melakukan hal-hal yang tidak baik						
13.	Bagi saya usaha sehebat apapun tidak akan mendatangkan keberhasilan tanpa adanya kehendak Tuhan						
14.	Banyaknya masalah yang saya hadapi adalah						

pertanda bahwa saya perlu melakukan perbaikan diri							
No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
15.	Apa yang terjadi dalam hidup saya saat ini tidak ada hubungannya dengan perbuatan saya di masa lalu						
16.	Saya yakin dapat tetap hidup bahagia tanpa harus mempedulikan orang-orang yang ada di sekitar saya.						
17.	Melihat kondisi kaum dhuafa (fakir miskin) membuat saya ingin lebih banyak memberikan bantuan						
18.	Daripada terlibat masalah, lebih baik saya tidak perlu ikut membantu teman yang mengalami perpecahan dalam keluarganya						
19.	Mendengar cerita mengenai rekan kerja yang mengalami kesulitan membuat saya ikut mendoakan dirinya						
20.	Saya tidak perlu merasa sedih dengan kondisi rekan kerja yang terancam di PHK karena itu memang sudah menjadi takdir dirinya						
21.	Rekan kerja yang sikapnya seringkali bermasalah membuat saya ingin lebih memahami apa yang membuatnya menjadi seperti itu						
22.	Berbagai peristiwa yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari hanyalah berupa serangkaian 'kebetulan' yang hadir dalam hidup saya						
23.	Kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam perjalanan karir saya bukanlah hal yang perlu saya pikirkan secara serius						
24.	Saya merasa perlu untuk memahami apa yang Tuhan ingin saya lakukan di dunia ini.						
25.	Perbedaan pendapat yang terjadi dalam rapat adalah hal yang baik untuk mendorong kemajuan bersama						
26.	Saya merasa tidak nyaman bergaul dengan teman yang berbeda gaya hidupnya dengan saya						
27.	Saya senang berteman dengan orang-orang yang berbeda agama dengan saya						
28.	Saya enggan bekerjasama dengan rekan yang sering berbeda pendapat dengan saya						
29.	Saya tidak mau mengikuti trend yang ada jika memang tidak sesuai dengan diri saya						
30.	Saya takut untuk memberi kritikan pada atasan yang berbuat tidak adil						

No	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
31.	Saya mudah memberi dukungan pada teman dekat sekalipun saya tidak yakin ia berada di pihak yang benar						
32.	Saya tidak peduli dikatakan aneh oleh lingkungan sekitar selama yang saya lakukan adalah hal yang baik						
33.	Ikut menjaga kelestarian alam adalah hal yang perlu saya lakukan						
34.	Saya ingin dapat ikut membantu siapapun yang berada dalam kesulitan						
35.	Saya tidak suka orang lain memberikan nasehat mengenai cara saya menjalani hidup						
36.	Saya yakin keberadaan saya di dunia adalah untuk memberi manfaat bagi orang lain						
37.	Saya terbiasa merenungkan hal-hal yang terjadi dalam hidup agar saya dapat mengambil hikmahnya						
38.	Berbagai masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat membuat perusahaan dan karyawan menjadi lebih baik ke depannya						
39.	Bagi saya kesulitan adalah cara Tuhan mendidik saya untuk menjadi manusia yang lebih kuat						
40.	Kegagalan yang saya alami seringkali membuat saya merasa putus asa						
41.	Berbagai masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja membuat saya merasa jenuh						
42.	Saya menghargai kritikan pedas dari orang lain sebagai hal yang akan membuat saya menjadi lebih baik						
43.	Masalah yang terjadi antara saya dengan keluarga membuat saya merasa sedih dan tidak berdaya						
44.	Perlakuan buruk dari rekan kerja saya jadikan sebagai sarana untuk melatih kesabaran						
45.	Saya merasa tidak berhutang budi apapun terhadap perusahaan ataupun rekan sekerja karena saya telah mengerjakan tanggung jawab saya						
46.	Membagi rezeki yang saya dapat setelah menerima						

	gaji/bonus lebih saya dahulukan daripada berbelanja untuk keperluan pribadi						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>AS</b>	<b>ATS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
47.	Saya ingin membahagiakan orang-orang yang pernah membantu saya						
48.	Berbagi ilmu dengan generasi yang lebih muda membuat saya merasa bahagia						

### Bagian C

Keterangan : Berilah tanda (V) pada kolom yang paling menggambarkan kondisi Saudara!

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang2	Jarang	Tidak Pernah
1.	Saya merasa tidak bersemangat saat akan berangkat kerja.					
2.	Banyaknya tugas kantor yang belum selesai membuat saya merasa resah					
3.	Perselisihan dengan rekan kerja membuat saya merasa marah					
4.	Saya merasa khawatir saat dipanggil ke ruangan atasan					
5.	Hasil penilaian kinerja yang buruk membuat saya merasa tertekan					
6.	Saya merasa sakit kepala saat akan berangkat kerja					
7.	Sepulang dari kantor saya merasa sangat lelah dan ingin segera tidur					
8.	Pekerjaan kantor yang menumpuk dan belum selesai membuat jantung saya terasa berdebar					
9.	Banyaknya pekerjaan di kantor membuat saya kehilangan nafsu makan					
10.	Kemarahan dari atasan membuat kondisi kesehatan saya menurun					
11.	Rasa lelah setelah bekerja membuat saya lebih mudah terpancing untuk marah saat berada di rumah					
12.	Rekan kerja yang kurang bersahabat membuat emosi saya memuncak					
13.	Banyaknya tanggung jawab di kantor membuat saya mengalami insomnia/sulit					

No	Pernyataaan	Selalu	Sering	Kadang2	Jarang	Tidak Pernah
14.	Saya merasa membutuhkan liburan dan tidak ingin dihubungi oleh rekan kerja					
15.	Saya merasa tidak berdaya dengan berbagai masalah yang terjadi di kantor					
16.	Semakin banyak tugas yang harus saya tangani di kantor semakin banyak pula masalah kesehatan yang saya alami					

## Riwayat Hidup Penulis

Indah Rizki Maulia adalah nama lengkap penulis yang lahir di Jakarta pada tanggal 6 Januari 1982. Penulis terlahir dari pasangan Bapak Sobri Arifin dan Ibu Tuti Sumiati. Dari pernikahannya dengan Didit Rahardi, penulis memiliki 2 orang anak bernama Muhammad Aulia Irsyad (9 tahun) dan Muhammad Azmi Al-Banna (5 tahun), saat ini penulis tengah menunggu kelahiran anak ketiga yang diperkirakan akan lahir pada bulan Oktober 2011.

Riwayat pendidikan penulis dimulai di TK Aisyiyah 29 Menteng Dalam Jakarta Selatan pada tahun 1986-1987, kemudian dilanjutkan dengan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 07 pagi Menteng Dalam, Jakarta Selatan pada tahun 1987-1993. Setelah itu penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 115, Tebet Utara, Jakarta Selatan sejak tahun 1993-1996 dan selanjutnya penulis mengenyam pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Jakarta tahun 1996-1999. Pendidikan tinggi strata 1 dijalani penulis di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia sejak tahun 1999 hingga tahun 2004. Dan saat ini pendidikan tinggi strata 2 dijalani penulis di Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sejak tahun 2009.

Penulis saat ini beraktivitas sebagai ibu rumah tangga, trainer, wirausaha, dan juga sebagai dosen tetap di fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.