

PENGARUH STRES KERJA KARYAWAN DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF EMPLOYEE JOB STRESS AND WORKPLACE SPIRITUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Mucharom Abdul Jabbar dan Muhammad Zakiy

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto,
Kasihlan, Bantul Yogyakarta 55183*

mucharomjabbar2@gmail.com

Zakiy_ishak@yahoo.com

Abstrak

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri sebanyak 75 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS 22.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri sebesar sebesar 27,4%.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Spiritualitas di tempat kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research type is quantitative research with survey method. The purpose of this study is to determine the effect of employee work stress on employee performance and the influence of spirituality in the workplace on employee performance. The sampling method used in this study is the saturated sampling method that is taking all the population to be the sample. The sample in this research is BMT Bina Ihsanul Fikri employees as many as 75 people. The instrument of data collection used is questionnaire. Data were analyzed by multiple linear regression using SPSS 22.0 for Windows software. The results of the research shows that work stress and spirituality in the workplace have a positive effect on employee performance of BMT Bina Ihsanul Fikri with the percentage of 27.4%.

Keywords: *Work Stress, Workplace Spirituality, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif adalah sesuatu kondisi yang diharapkan oleh seluruh karyawan. Kondisi yang aman dan nyaman akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal dari pada bekerja dalam lingkungan dengan keadaan yang sebaliknya. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan tahan berlama-lama dalam bekerja, sebaliknya dengan seluruh tekanan dalam pekerjaan ditambah lagi dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung maka akan sendirinya karyawan tersebut akan menarik diri dari lingkungan tersebut (Gibson,1996:363). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi emosional para karyawan, yang akan mengakibatkan timbulnya rasa stres.

Stres diakibatkan oleh keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan karena adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut dan adanya tekanan secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan memunculkan keinginan untuk mengundurkan diri (Robbins,1996:228).

Stres menurut Handoko (2014:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres dapat mempengaruhi pelaksanaan dan kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan antara stres dengan kinerja. Stres bisa bersifat positif dan negatif tergantung dari individu masing-masing bagaimana menentukan sikap yang tepat dalam menanggapi suatu tekanan atau stres itu sendiri, agar kondisi emosional tetap stabil dan jangan sampai menurunkan kinerja.

Hubungan antara stres dan kinerja juga telah dikemukakan dengan teori “Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (Mas’ud, 2002:20). Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan yang maksimal, sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian khusus antara lain dengan cara melaksanakan suatu kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa stres dapat menyebabkan berbagai dampak serius, karena berhubungan langsung dengan kinerja. Untuk mengatasi hal ini, peneliti menambahkan Spiritualitas ditempat kerja (*workplace spirituality*) yang merupakan konsep baru dalam desain manajemen dan perilaku organisasi, terkhusus dalam pembahasan budaya organisasi. Konsep ini sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi yang mencakup seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Hal ini telah dijelaskan oleh Robbins (2008) bahwa konsep spiritualitas tempat kerja mengacu pada diskusi topik kita sebelumnya seperti nilai, etika, motivasi, kepemimpinan, dan keseimbangan kerja / kehidupan.

Dalam penelitian Altaf dan Awan (2011) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberi penekanan pada kebutuhan karyawan dan hasilnya menghasilkan produktivitas yang lebih baik karena karyawan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa puas. Semakin banyak lingkungan kerja spiritual, semakin positif pula kondisi lingkungan kerja dan kepuasan positif. Hal ini akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja, keterlibatan kerja, keuntungan yang lebih tinggi, komitmen organisasi, dan kesuksesan pada umumnya.

Sejalan dengan itu, studi yang dilakukan pada tahun 2013 oleh *Uni Global Union* yang berjudul “*The Banking : The Human Crisis*” yang menyoroiti kesehatan karyawan bank di seluruh dunia menemukan bahwa 80% karyawan bank mengalami stres. Menurut laporan tersebut, gangguan stres ini diakibatkan karena karyawan bank khususnya selalu bekerja dibawah tekanan. Setiap hari para karyawan tersebut takut menghadapi nasabah mereka yang marah-maraha dan ini berdampak pada kesehatan karyawan bank, dimulai dari karyawan dengan jabatan tinggi hingga rendah. Dari hasil penelitian *Uni Global Union* tersebut maka penting untuk mengadakan penelitian mengenai stres kerja pada karyawan bank ataupun lembaga keuangan lainnya.

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa salah satu lingkungan kerja yang paling rentan terhadap stres yakni perbankan atau lembaga keuangan. BMT Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) merupakan salah satu lembaga keuangan yang telah berkembang cukup baik di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan adanya 11 kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta, namun yang jadi permasalahan pada setiap kantor cabang tersebut ialah masih terdapat *dual job* atau seseorang memiliki dua pekerjaan sekaligus, yaitu sebagai *customer service* dan *teller*. Dua beban kerja ini dapat menimbulkan stres kerja (Robbins, 1996:225).

BMT Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) merupakan salah satu lembaga keuangan yang mengedepankan pemberdayaan umat melalui ideologi yang sangat kuat pada sisi spiritualitas. Sisi spiritual ini terdapat pada nilai ideologi “Allah” yang berdefinisi bahwa “Allah merupakan Tuhan segalanya dengan kemahaan-Nya kita berjuang, bekerja dan mengabdikan diri”.

Namun BMT BIF juga memperhatikan dan mengharapkan kinerja karyawannya semakin baik dan terus berkembang seperti terdapat pada nilai ideologi “Dinamis” yang memiliki definisi yaitu “Terus bergerak, tumbuh berkembang dan senantiasa meraih yang terbaik”. Dari penjelasan singkat diatas dapat dipastikan bahwa BMT BIF sangat memikirkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pengembangan, kinerja dan manajemen stres karyawannya dengan pendekatan agama.

LANDASAN TEORI

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Penilaian Kognitif (*Cognitive Appraisal Theory*) yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori penilaian kognitif merupakan proses penilaian individu terhadap tuntutan dari lingkungan yang harus dihadapi, kaitannya dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu tersebut atau dengan kata lain individu melakukan penilaian terhadap segala hal yang terjadi pada dirinya. Mengacu pada teori penilaian kognitif, stres yang dihadapi karyawan bergantung pada bagaimana karyawan dapat menilai dan mengatasi banyaknya tuntutan peran yang harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Penilaian ini menentukan reaksi stres emosi yang dirasakan dan adaptasi individu yang bersangkutan.

Adapun penilaian kognitif menurut Lazarus dan Folkman (1984) terdiri dari dua hal yaitu *primary appraisal* dan *secondary appraisal*. Proses primer (*primary appraisal*) adalah proses penilaian pada saat mendeteksi suatu kejadian potensial yang

menyebabkan stres. Proses ini mencari informasi mengenai suatu masalah, mengumpulkan solusi-solusi yang dapat dijadikan alternatif, mempertimbangkan alternatif, memilih alternatif dan menjalankan alternatif yang dipilih. Sedangkan penilaian sekunder (*secondary appraisal*) adalah proses mengevaluasi potensi atau kemampuan untuk mengatasi kondisi yang dihadapi. Lazarus (1986) mengungkapkan bahwa individu tidak akan merasakan suatu kejadian sebagai suatu gangguan bila *stressor* tersebut diinterpretasikan sebagai hal yang wajar.

Teori ini juga mengungkapkan teori tentang *coping*. Menurut Lazarus dan Folkman (1984) *coping* merupakan usaha-usaha yang meliputi tindakan untuk mengatur tuntutan-tuntutan lingkungan luar maupun dalam serta konflik-konflik yang dinilai dapat membebani atau melampaui potensi yang dimiliki oleh individu. Proses pengaturan tersebut melalui usaha untuk menguasai, mengurangi, mentoleransi, dan meminimalkan tuntutan yang dihadapi oleh individu. Lazarus dan Folkman (1984) juga menyatakan *coping* yang efektif akan membantu seseorang untuk mengatur dan mengubah masalah penyebab stres, menyesuaikan diri dengan kejadian negatif dan menerima situasi yang menekan.

Dalam penelitian ini, peneliti juga akan membahas mengenai “*Person-Organization fit*” (*P-O fit*). *P-O fit* merupakan bagian dari spiritualitas di tempat kerja. Teori ini mengatakan bahwa saat nilai individu (*person*) cocok (*fit*) dengan nilai organisasi (*organization*), maka akan timbul suatu spiritualitas di tempat kerja. Ketika ada kecocokan yang kuat antara nilai pekerja dan persepsi mereka terhadap nilai spiritual organisasi, hasil obyektif yang lebih positif akan dihasilkan. Secara khusus, pekerja yang setuju dan merangkul nilai-nilai yang terlihat dalam iklim organisasi akan merasakan keterikatan yang lebih kuat, dan memiliki sikap yang lebih baik mengenai organisasi mereka dan pekerjaan mereka. Misalnya, kita berharap bahwa ketika para pekerja ingin bekerja untuk sebuah organisasi yang mendukung dan memberi nilai spiritual seperti keterbukaan, koneksi, kebenaran, pengembangan dan pertumbuhan pribadi, melayani dan berbagi, dan menemukan makna dan tujuan melalui pekerjaan seseorang, mereka akan lebih dekat mengidentifikasi dengan organisasi mereka (Kolodinsky *et al.*,2008).

Pekerja yang memandang organisasi mereka lebih spiritual akan merasa kurang gesekan dan frustrasi di tempat kerja, sebagian karena organisasi spiritual cenderung

lebih partisipatif dan inklusif dalam pembuatan keputusan dan pembagian informasi (Kolodinsky *et al.*, 2008), membantu pekerja untuk merasa diberdayakan dan penting. Sifat dasar organisasi spiritual yang merangkul keterbukaan dan kemasyarakatan akan mengurangi frustrasi organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tergantung dari karyawan tersebut menanggapinya. Menurut Quick (1984) stres dibagi menjadi dua yaitu *eustress* yang bersifat stimulus atau mendorong dan *distress* yang bersifat merusak atau melemahkan. Hasil penelitian yang diteliti oleh Sari, Muis, Hamid (2012) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas berbeda dengan penelitian Gaffar (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian di atas peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

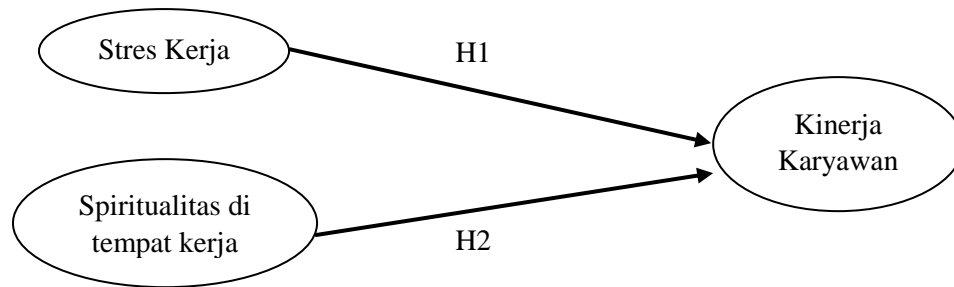
Hipotesis 1: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Spiritualitas di tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Spiritualitas di tempat kerja memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama dan keyakinan memberikan jalan untuk pelaksanaan pada tiap individu sesuai dengan ajaran masing-masing. (Amaliaa & Yunizar, 2010).

Dalam penelitian Altaf dan Awan (2011), Menyediakan spiritualitas di tempat kerja kepada setiap karyawan membantu mereka mengembangkan rasa sayang dengan organisasi dan akan mempertahankannya untuk memberi mereka keunggulan kompetitif dan menurunkan biaya untuk menemukan dan mempekerjakan kembali staf. Ini membantu karyawan mengembangkan prioritas dan manajemen waktu, yang pada akhirnya akan menghasilkan pekerjaan tepat waktu, merasa puas tanpa stress dan membantu memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Oleh karena itu penelitian ini mencoba untuk menguji hipotesis berikut:

Hipotesis 2: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Pembentukan Hipotesis

Dari gambar 1 diatas menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan H1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditandai dengan H2.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Sugiyono (2010: 8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang berada pada 11 kantor cabang, yang terdiri dari 1 kantor pusat dan 10 kantor cabang yang berada pada provinsi Yogyakarta. Kuesioner yang tersebar sebanyak 85 kuesioner dan kembali sebanyak 75 kuesioner yang seluruh kuesioner tersebut dapat diolah. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (teknik sensus), dimana teknik ini menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dalam penelitian ini, responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 43 responden (57%) dan sisainya 32 responden berjenis kelamin wanita (43%). Untuk status usia responden terbanyak yaitu berkisar antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 27 responden (36%), usia 32 sampai 37 tahun sebanyak 20 responden (27%), usia 20 sampai 25 tahun sebanyak 17 responden (23%) dan untuk usia di atas 37 tahun sebanyak 11 responden

(14%). Untuk status pendidikan terakhir didominasi oleh Sarjana (S1) sebanyak 47 responden (63%). Untuk status posisi pekerjaan didominasi oleh marketing (pemasaran) sebanyak 37 responden (49%). Untuk kategori pendapatan atau gaji sebanyak 59 responden (79%) memiliki gaji sebesar 1 sampai 3 juta perbulan dan sebanyak 16 responden (21%) memiliki gaji sebesar 3 sampai 5 juta perbulan. Untuk kategori lama bekerja sebagian responden telah bekerja selama 3 sampai 6 tahun sebanyak 26 responden (34%), 1 sampai 3 tahun sebanyak 21 responden (28%), lebih dari 10 tahun sebanyak 12 responden (16%), kurang dari 1 tahun sebanyak 10 responden (13%) dan 6 sampai 10 tahun sebanyak 6 responden (8%).

Pengukuran

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2010:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Menurut Sugiyono (2015:93) mengemukakan jawaban dari kuesioner ini akan diukur dengan menggunakan *skala likert* 5 point. Untuk semua variabel dalam penelitian ini skor “1” mewakili sangat tidak setuju (STS) dan skor “5” mewakili sangat setuju (SS).

Stres Kerja (X1) Alat ukur yang digunakan untuk mengukur stres kerja menggunakan pertanyaan yang digunakan Febriana (2011) berjumlah 10 item pernyataan. Contoh dari item pernyataannya ialah: “Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya”. Koefisien *cronbach's alpha* dalam variabel ini adalah 0,845.

Spiritualitas di tempat Kerja (X2) Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Yogatama dan Widyarini (2015) berjumlah 22 item pernyataan. Contoh dari pernyataannya ialah: “Merasa sebagai bagian dari komunitas”. Koefisien *cronbach's alpha* dalam variabel ini adalah 0,914.

Kinerja Karyawan (Y) Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan pertanyaan yang digunakan Leni (2016) berjumlah 11 item pernyataan. Contoh dari item pernyataannya ialah: “Saya dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan target yang telah di tentukan”. Koefisien *cronbach's alpha* dalam variabel ini adalah 0,852.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Cara menguji suatu item pernyataan

pada kuesioner valid atau tidaknya dengan menggunakan uji validitas pada SPSS dengan metode “*Pearson Correlation*”. Dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomor pertanyaan tersebut. Apabila nilai signifikansinya pada korelasi *pearson* total dibawah 5 % maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Pernyataan pada kuesioner harus reliabel, Menurut Ghazali (2006 : 45) sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Semakin mendekati angka 1 nilai *cronbach alpha*, maka semakin baik instrumen pengukuran. Penelitian ini juga menunjukkan Statistik deskriptif yang akan menyajikan nilai rata-rata (*mean*) dan koefisien korelasi antara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu stres kerja, spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan.

Uji selanjutnya yaitu uji asumsi klasik, meliputi : (1) Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji tentang model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Model regresi yang baik tidak boleh memiliki korelasi yang tinggi diantara variabel independen (Ghozali,2016:103). Multikolinieritas dapat dianalisis dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Value Inflation Factor (VIF)*. Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau *VIF* < 10 . (2) Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah terdapat kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila tidak ada pola tertentu secara jelas dan pola-pola tersebut di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y maka hal tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. (3) Uji normalitas, digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (*bebas* maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali:2011). Dalam penelitian ini pengujian uji normalitas menggunakan dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu pengambilan kesimpulan dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila histogram hampir menyerupai genta dan titik variance semuanya mengikuti arah garis diagonal menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya telah layak pakai.

Terakhir yaitu uji analisis linier berganda, meliputi: (1) Koefisien Determinasi ($AdjustedR^2$), fungsi dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen. (2) Uji F, memiliki tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas atau independen dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. (3) Uji Hipotesis, bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara sendiri-sendiri dalam menerangkan variabel terikat atau dependen.

HASIL

Total item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini adalah 43 item pernyataan, yang terdiri dari 11 item pernyataan dari variabel stres kerja, 10 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dan 22 item pernyataan dari variabel spiritualitas di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan uji validitas “*Pearson Correlation*”, dimana semua pernyataan dinyatakan valid dengan pengukuran nilai sig. < 0,05/0,01. Kuesioner yang disebar sebanyak 75 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Kuesioner diberikan langsung oleh peneliti dengan menyebarkan keseluruhan kantor cabang BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	M	SK	STK	KK
SK	24,69			
STK	85,72	-0,242*		
KK	42,21	0,108	0,489**	

Sumber : Data Primer yang Diolah (2017)

Keterangan

SK : Stres Kerja

STK : Spiritualitas di tempat Kerja

KK : Kinerja Karyawan

M : Mean

* : Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** : Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa variabel Stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 24,69. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata dari skor jawaban dari responden cukup rendah yang mengindikasikan tingkat stres karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri masih terkontrol dengan baik. Nilai rata-rata dari Spiritualitas di tempat

kerja sebesar 85,72, yang mengindikasikan bahwa tingkat kesadaran akan dimensi spiritualitas di tempat yang dimiliki oleh karyawan sangat baik. Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 42,21 mengindikasikan bahwa kinerja yang dikeluarkan karyawan untuk perusahaan sudah baik.

Selain menunjukkan nilai rata-rata dari tiap variabel, tabel 1 juga menunjukkan nilai koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan table 1 di atas menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi positif tidak signifikan dengan kinerja karyawan ($r = 0,108$; $p < 0,01$). Sedangkan spiritualitas di tempat kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan ($r = 0,489$; $p < 0,01$). Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Analisa selanjutnya ialah analisa uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur dan menganalisa antara satu atau lebih variabel bebas. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh dan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut ini hasil regresi dari data primer yang telah diolah, dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi (B)	Sig.
Stres Kerja	0,197	0,021
Spiritualitas di tempat Kerja	0,318	0,000
Konstanta	10,133	0,093
F hitung	= 14,932	
R	= 0,541	
R Square	= 0,293	
Adjusted R Square	= 0,274	

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan table 2 di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,133 + 0,197 X_1 + 0,318 X_2 + e$$

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,133 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independen. Bila variabel independen naik, maka variabel kinerja karyawan akan naik. Stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,197. Hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan stres kerja (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,197.

Spiritualitas di tempat kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,318. Memiliki arti bahwa setiap kenaikan spiritualitas di tempat kerja (X2) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,318. Untuk mengetahui hasil yang didapat dari pengujian tersebut dapat dijelaskan dengan pengujian pada masing-masing Hipotesis, sebagai berikut ini:

- a. Hipotesis pertama, penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 2 diatas telah diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$. Hal ini memiliki arti bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.
- b. Hipotesis kedua, penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 2 diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa spiritualitas di tempat kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Peneliti menggunakan uji statistik F yang berfungsi untuk menguji apakah variabel stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja secara bersamaan atau secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan baik positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel dapat dikatakan berpengaruh secara simultan apa bila memenuhi syarat yaitu nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$.

Tabel 3.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	388,337	2	194,168	14,932	0.000
Residual	936,250	72	13,003		
Total	1324,587	74			

Sumber: Data SPSS diolah

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (k;n-k) \\
 &= F (2;73) \\
 &= 3,12
 \end{aligned}$$

Dari uji Ftest didapatkan nilai Fhitung yaitu $14,932 > 3,12$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja (X1) dan spiritualitas di tempat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

Pengujian Hasil Koefisien Determinasi *Adjusted* (R^2)

Koefisien determinasi *Adjusted* (R^2) yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X1) dan (X2) mempengaruhi variabel dependen (Y). Koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,274 yang artinya bahwa stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27.4% dan sisanya 72.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 Berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R^2	Adjusted R^2
0,541	0,293	0,274

Sumber: Data SPSS diolah

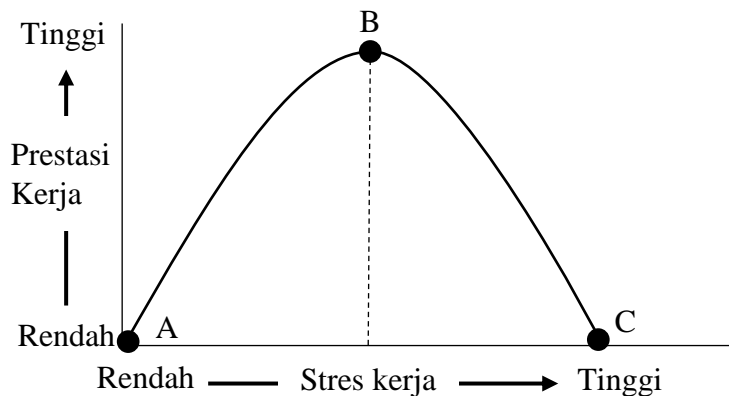
PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Dari hasil uji hipotesis diatas telah menjabarkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain saat stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya seperti (Wartono, 2017; Suprihhadi, 2014; Gaffar, 2012; Astianto dan Hermita,2011) .

Ini membuktikan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak buruk terhadap perkembangan kinerja karyawan. Stres kerja lebih cenderung berdampak buruk terhadap karyawan bukan hanya dalam segi kinerja dan produktifitasnya, melainkan kondisi mental, kesehatan dan fisik juga dapat terpengaruh oleh stres kerja (Priyoto, 2014 : 1). Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitan sebelumnya seperti Sari, (2015).

Tugas seorang atasan untuk mengendalikan stres kerja dalam pengambilan keputusan. Stres kerja memang bisa memiliki dampak yang baik (*eustres*) dan buruk (*distres*). Menurut Robbins, (1996:228) stres dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.

Hubungan U-Terbalik antara Stres dan Kinerja (Robbins, 1996:229).

Dari gambar 2 Dapat kita perhatikan bahwa pada titik A bila seseorang tidak mendapatkan suatu stres atau pekerjaan dapat dilihat dia tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada titik C merupakan tingkat stres yang sangat tinggi dan tidak dapat terkontrol dengan baik maka stres akan berdampak buruk bahkan akan menurunkan kinerja seseorang. Pada titik B merupakan tingkat stres yang stabil dan

terkontrol dengan baik sehingga saat stres kerja terkontrol dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Pada tingkatan tertentu stres berdampak baik dan juga buruk tergantung dari tingkat stres yang diberikan. pemberian stres pada titik tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bila stres telah mencapai titik puncak yang tercermin dari kinerja karyawan, maka stres akan cenderung untuk tidak menghasilkan peningkatan kinerja, begitupula sebaliknya dengan tambahan stres yang melebihi batas, kinerja karyawan akan mencapai titik terendah karena karyawan akan cenderung mengalami tindakan diluar dugaan baik kepada dirinya maupun pada lingkungan kerjanya. Hal ini didasari oleh karena reaksi karyawan terhadap stres kerja tentu berbeda-beda, tergantung bagaimana mereka menyikapi masalah yang sedang dihadapi.

Hal ini sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Penilaian Kognitif (*Cognitive Appraisal Theory*) yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori penilaian kognitif merupakan proses penilaian individu terhadap tuntutan dari lingkungan yang harus dihadapi, kaitannya dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu tersebut atau dengan kata lain individu melakukan penilaian terhadap segala hal yang terjadi pada dirinya. Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri telah mampu mengendalikan stres kerja dan bahkan mereka menanggapi stres kerja dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Spiritualitas di tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Dalam hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Mulianti, Anisa dan Sugiati, 2016; Zamor, 2003).

Menurut Zamor dan Claude (2003) organisasi menekankan spiritualitas untuk meningkatkan produktivitas. Sebagian besar tempat kerja memahami bahwa karyawan membawa ke pekerjaan nilai-nilai inti moral pribadi yang terkait dengan latar belakang budaya dan agama mereka. Mereka mencoba menghubungkan iman dan etika kerja. Literatur yang berkembang mengungkapkan praktik ini sudah ada di sektor bisnis.

Kolodinsky *et.al* (2008) menyatakan bahwa *Person – Ogranization fit* (P-O fit) merupakan dimensi dari spiritualitas di tempat kerja. P-O fit menjelaskan bahwa saat

nilai individu seseorang (*person*) telah sesuai (*fit*) dengan nilai organisasi (*organization*). Ketika ada kecocokan yang kuat antara nilai pekerja dan persepsi mereka terhadap nilai spiritual organisasi, hasil obyektif yang lebih positif akan dihasilkan. Secara khusus, pekerja yang setuju dan merangkul nilai-nilai yang terlihat dalam iklim organisasi akan merasakan keterikatan yang lebih kuat, dan memiliki sikap yang lebih baik mengenai, organisasi mereka dan pekerjaan mereka.

Dengan kata lain spiritualitas di tempat kerja ialah kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, dimana individu tersebut percaya bahwa dengan bekerja di organisasi tersebut dalam hal ini BMT Bina Ihsanul Fikri, dapat memberikan kehidupan yang lebih baik, baik untuk dirinya sendiri dan bahkan baik untuk orang lain. Spiritualitas disini bukan bersangkutan dengan agama, tetapi maksud dari spiritualitas disini menyangkut nilai pribadi karyawan yang telah menemui titik kesesuaian terhadap lingkungan dan nilai organisasinya.

Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki nilai-nilai yang sudah sesuai dengan ideologi organisasi, dengan begitu karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya agar mampu berkinerja dengan baik demi kesuksesan organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri telah memiliki tingkat spiritualitas ditempat kerja yang baik dengan pengaruh positifnya dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pertama; Hasil penelitian ini telah sesuai dengan hipotesis yang dibentuk oleh peneliti yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Semakin baik stres kerja yang di bangun, maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Kedua; Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang dibuat oleh peneliti terbukti yaitu spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Dengan katalain kesadaran akan spiritualitas di tempat kerja para karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri sangat baik. Ini dibuktikan karena hubungan yang terbentuk positif sehingga semakin tinggi kesadaran akan spiritualitas di tempat kerja meningkat, maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Ketiga; Terdapat pengaruh yang positif secara simultan atau bersama antara stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

IMPLIKASI MANAGERIAL

Bagi Pemimpin BMT Bina Ihsanul fikri; Setelah melakukan penelitian pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, peneliti menemukan stres kerja berdampak baik pada kinerja karyawan, namun pada tingkat yang sudah melewati batas tentu stres kerja ini mempunyai pengaruh negatif. Hal tersebutlah yang sudah menjadi tugas seorang pemimpin dalam mengendalikan stres kerja karyawan. Dengan pengendalian stres kerja yang baik maka karyawan akan terpicu dalam mengerjakan tugasnya agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh organisasi.

Perbanyak Program diluar Pekerjaan; Memperbanyak program diluar pekerjaan dengan tujuan untuk mengontrol dan mengurangi tingkat stres kerja para karyawan, agar stres kerja yang berlebih tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Program-program tersebut meliputi piknik, olah raga bersama, pengajian, dan lain sebagainya.

Menjadi Bahan Acuan Manajerial; Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan evaluasi bagi pihak BMT untuk mengatasi permasalahan yang ada pada kegiatan yang telah terlaksana.

KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Pertama; Terbatasnya jumlah responden pada objek penelitian membuat penelitian ini menjadi kurang optimal. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden serta menambah objek penelitian agar penelitiannya menjadi lebih optimal.

Kedua; Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja, sehingga hasil dari penelitian ini kurang optimal. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dan lebih banyak agar penelitian menjadi lebih optimal.

Ketiga; Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengganti objek dan menambah BMT yang akan diteliti, tidak hanya satu tapi bisa lebih banyak. Dengan menambahkan BMT Beringharjo, BMT Tamziz dan BMT lainnya sebagai sampel yang akan diteliti.

Keempat; Peneliti selanjutnya diharapkan tidak terpaku pada objek penelitian BMT. Objek penelitian dengan judul seperti ini terbilang cukup umum sehingga tidak terbatas pada lembaga keuangan saja. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengganti objek ke organisasi lain seperti perhotelan, rumah sakit, sekolah, buruh pabrik, pegawai negeri sipil dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amal Altaf dan Mohammad Atif Awan. 2011. Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics* :Springer. Vol. 104, No. 1, hal 93–99.
- Febraiana, Rahmita. 2011. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lautan Rizki Group*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bina Nusantara Jakarta.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevic, Donnelly. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin.
- Heru Suprihhadi dan Anggit Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 7 hal.1-17.
- Jean Claude dan Garcia Zamor. 2003. Workplace Spirituality and Organizational Performance. Amerika. *American Society for Public Administration Review*. Vol.63 No.3, hal. 355-363.
- Kolodinsky, Robert W., Robert A. Giacalone dan Carole L. Jurkiewicz. 2008. Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal of bussiness Ethics* Vol.81 No.2, hal. 465-480.
- Lazarus, R.S & Folkman, S. 1984. *Stress appraisal and coping*. Newyork : Springer Publishing Company.Inc.
- Mulianti, Annisa Ratu, Hastin Umi Anisah dan Tini Sugiati. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Spiritualitas Ditempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol.3 No.2. hal. 103-177.
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stress*. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Robbins, P Stephen.1996. Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*).Hadyana Pujaatmaka (penj.). jilid II Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Robbin, Stephen P. Dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusilawati, Leni. 2016. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja BMT Artha Amanah Saden Bantul Yogyakarta*. Fakultas Agama Islam. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sari,Rahmila, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid. 2012.Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, Vol.1 No.1, hal. 87 – 93.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uni Finance Global Union. 2013.*Banking: The Human Crisis Job Losses and The Restructuring Process in The Financial Sector*.
- Yogatama, Leo Agung Manggala dan Nilam Widyarini. 2015. Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*.Vol. 42 No.1, hal. 1-14.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No.2, hal.41-55.