

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Penguraian tinjauan pustaka akan peneliti uraikan dalam bab ini, yaitu mencakup pembahasan mengenai teori dan tinjauan literatur dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, peneliti juga menguraikan hubungan antar variabel yang dikembangkan dalam hipotesis.

A. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian Amal Altaf dan Mohammad Atif Awan (2011) yang berjudul *“moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction”*, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Spiritualitas di tempat kerja, beban kerja berlebih dan kepuasan kerja. Beban kerja berlebih dapat mengakibatkan stres kerja. Hasil penelitian ini yaitu spiritualitas di tempat kerja mampu memoderasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap kepuasan kerja. Sehingga relevansinya adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan stres kerja, spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan yang juga digunakan dalam skripsi ini.

Dalam Penelitian Hulailah Gaffar (2012) yang berjudul *“pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Wilayah Makassar”*, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga relevansinya adalah variabel stres kerja dapat digunakan sebagai variabel independen, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik.

Dalam penelitian Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid (2012) yang berjudul *“pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja pada kinerja karyawan bank syariah mandiri pada kantor cabang makassar”*, variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah kepemimpinan, motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga relevansinya dengan skripsi ini adalah variabel stres kerja dan variabel yang lain dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, karena sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Dalam Penelitian Filhaq Amalia dan Yunizar (2010) yang berjudul *“perilaku dan spiritualitas di tempat kerja”*, variabel yang digunakan dalam penelitian ini spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Sehingga relevansinya adalah spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi variabel independen, karena dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan dengan baik.

Dalam penelitian Siswanto (2011) yang berjudul “*workplace spirituality pada karyawan perbankan syariah*”, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja sangatlah penting bagi karyawan perbankan syariah. Sehingga relevansinya dengan skripsi ini adalah variabel spiritualitas di tempat kerja dapat dijadikan variabel independen dan perlunya spiritualitas di tempat kerja pada bank atau lembaga keuangan syariah lainnya sangatlah penting.

Dalam penelitian Hasan (2010) yang berjudul “*spiritualitas dalam perilaku organisasi*”, variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut ialah spiritualitas dan perilaku organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimasa yang akan datang spiritualitas di tempat kerja akan sangat berkembang sehingga perlu adanya kajian lebih lanjut mengenai spiritualitas di tempat kerja. Relevansi penelitian ini adalah spiritualitas ditempat kerja perlu adanya penelitian lebih lanjut, karena spiritualitas ditempat kerja perlu dikembangkan teori-teori dan berbagai metode penelitian yang dapat diadopsi dan digunakan untuk menjelaskan spiritualitas lebih lanjut.

Dalam penelitian Yogatama Leo Agung Manggala dan Nilam Widyarini (2015) yang berjudul “*kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis*”, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja dan faktor faktor yang membentuk iklim spiritual. Hasil penelitian ini adalah ada dua faktor yang membentuk iklim spiritual di

tempat kerja, yaitu visi dan misi yang membuat seseorang termotivasi dan merasakan tujuan di tempat kerja, dan faktor kedua adalah kepedulian mendalam akan kehidupan karyawan. Sehingga relevansinya adalah spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi variabel independen dan spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam berorganisasi.

Dalam penelitian Tri Wartono (2017) yang berjudul "*pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*", variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat atau signifikan dengan arah yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga relevansinya adalah variabel stres kerja dapat menjadi variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kerangka berfikir yang digunakan dalam skripsi ini.

Dalam penelitian Melinda K. Johnson (2017) yang berjudul "*the influence of workplace spirituality on work stress in higher education employees*", variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja. Hasilnya adalah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh untuk menurunkan stres kerja. Sehingga relevansinya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel yang sama dengan skripsi ini dan variabel spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi variabel independen, karena mampu menurunkan pengaruh stres kerja.

B. 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.

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres Suatu kondisi dinamik dalam mana seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 1996:222) .

Dalam definisi yang lain, Veitzal (2009 : 560) menjelaskan stres kerja adalah suatu keadaan menekan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan batin, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Priyoto (2014 : 1) Stres merupakan pengalaman subyektif yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap situasi yang dihadapinya. Stres berkaitan dengan kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan atau situasi yang menekan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan perasaan cemas, marah dan frustrasi.

Kesimpulannya, stres adalah respon dari sesuatu yang menekan secara berlebihan, dimana tekanan itu melebihi kemampuan dari seseorang.

b. Penyebab Stres

Sumber potensial dari stres yang dapat muncul dalam organisasi telah diungkapkan oleh Robbins (1996:224), terdapat beberapa faktor yang dapat memicu stres karyawan yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Tepat seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Faktor lingkungan ini dibagi menjadi tiga sumber yaitu:

a) Ketidakpastian Ekonomis

Ketidakpastian ekonomi suatu organisasi akan berdampak pada kecemasan karyawan. Karyawan akan semakin mencemaskan kemandirian mereka. mereka tidak menuntut kemungkinan akan

mengalami depresi, cemas dan stres. Bahkan jika lebih parah mereka akan bunuh-diri.

b) Ketidakpastian Politik

Ketidakpastian politik tidak cenderung menciptakan stres, namun ancaman perubahan politik seperti kebijakan atau peraturan baru yang mungkin dapat diterima oleh semua karyawan atau sebagian.

c) Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek. Komputer, robotika, otomatisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stres.

2) Faktor Organisasional

Banyak hal di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dengan batasan waktu, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Faktor organisasional ini terbagi menjadi beberapa sumber, yaitu:

a) Tuntutan Tugas

Faktor ini biasa dikaitkan dengan pekerjaan seorang karyawan. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu, kondisi kerja, dan tata letak fisik kerja. Semakin banyak kesalingtergantungan antar tugas karyawan dengan karyawan lain, makin potensial menimbulkan stres.

b) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan dua atau lebih pencapaian yang berlawanan satu sama lain (Suwanto,1999:237).

Peran yang kelebihan beban dialami bila karyawan itu diharapkan untuk melakukan lebih daripada dimungkinkan oleh waktu. Kedwi-artian peran diciptakan bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c) Tuntutan Antarpribadi

Tekanan juga dapat dibentuk oleh rekan kerja. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para keryawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d) Struktur Organisasi

Faktor ini menentukan tingkat pembedaan dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

e) Kepemimpinan Organisasi

Manajer memiliki peran yang sensitif dalam mengambil keputusan dan menetapkan suatu aturan. Beberapa manajer dapat salah mengambil suatu keputusan, keputusan yang salah dapat menimbulkan suatu kecemasan, rasa takut dan stres. Membangun tekanan yang tidak realistis, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya, dan secara rutin dapat memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti akan berhimpas kepada karyawan yang lain.

f) Siklus Perkembangan Organisasi

Setiap organisasi pasti mengalami suatu siklus yang terus berubah. Organisasi tidak selalu mengalami keuntungan pasti ada saat organisasi tersebut mengalami kemerosotan. Pada tahap kemerosotan itulah biasanya stres muncul.

3) Faktor Individual

Biasanya karyawan hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai karyawan diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam dapat berimbas pada pekerjaannya. Faktor individu akan membicarakan pengaruh kehidupan pribadi seorang terhadap pekerjaannya. Adapun faktor individual tersebut ialah:

a) Hubungan Pribadi dan Keluarga

Kedua hubungan ini timbul akibat adanya permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan berkeluarga. Biasanya permasalahan ini terbawa kedalam pekerjaan dan menciptakan stres bagi para karyawan.

b) Masalah Ekonomi

Individu yang terlalu memperhatikan sumber daya keuangan mereka merupakan salah satu kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi mereka terhadap kerja.

c) Masalah Kepribadian

Setiap orang memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda dalam menanggapi suatu permasalahan. Maka dari itu faktor individu merupakan salah satu faktor yang mampu menciptakan stres karena tergantung dari cara orang menanggapi stres itu,

apakah dia akan menjadikan stres berupa pendorong atau bahkan menjatuhkan.

c. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Stres menyebabkan berbagai macam pengaruh. Namun tidak semua efek bersifat negatif ada sebagian yang bersifat positif seperti membangun motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996:363) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori tersebut meliputi :

1) Pengaruh Subjektif (*Subjective Effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2) Pengaruh Kebiasaan (*Behavioral Effect*)

Stres yang berdampak pada kebiasaan seseorang dalam bekerja di antaranya emosi meluap, marah, kesal dan perilaku impulsif.

3) Pengaruh Kognitif (*Cognitive Effect*)

Ketidakkampuan mengambil keputusan yang benar, daya konsentrasi berkurang, menurunnya perhatian terhadap lingkungan, sangat peka terhadap kritik dan hambatan mental.

4) Pengaruh Fisiologis (*Physiological Effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5) Pengaruh Organisasi (*Organizational Effect*)

Kinerja menurun, terasing dari mitra kerja, tidak memiliki kepuasan kerja, menurunnya daya tahan kerja dan loyalitas terhadap instansi goyah. Menurut Robbins (1996:228) dampak stres juga mempengaruhi perubahan individu. Perubahan ini mencakup tingkat produktivitas, absensi, tingkat keluarnya karyawan.

6) Pengaruh Kesehatan (*Health Effect*)

Sakit kepala dan migran, daya tahan tubuh menurun, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

Dampak stres tidak selalu buruk. Menurut Quick (1984) dalam Veithzal (2009:559) stres mempunyai 2 dampak yaitu:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini juga telah dibahas dalam Al-Qur'an QS Al-Insyiraah ayat 5:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٥

Artinya : “*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan*”.

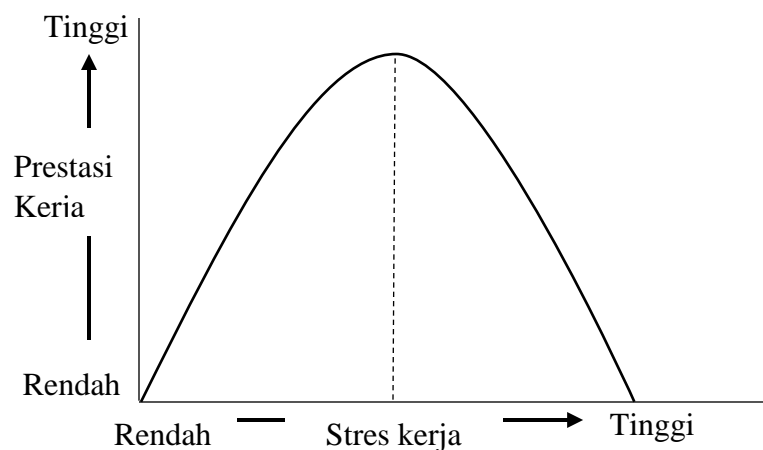
- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit *kardiovaskular* dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian. Hal ini juga dibahas dalam Al-Qur'an QS Al-Isra' ayat 83:

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ

الشَّرُّ كَانُ يُوْسًا ٨٣

Artinya : “*Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa*”.

Sejalan dengan penjelasan diatas bahwa stres tidak selalu mempengaruhi secara negatif. Stres dapat juga berpengaruh positif yang bertugas sebagai stimulan. Hubungan antara stres dan kinerja dapat di gambarkan dengan hukum “U-terbalik”. Hukum ini menunjukkan pola tingkat stres bahwa tingkat rendah sampai sedang dari stres merangsang tubuh untuk meningkatkan kemampuan untuk bereaksi (Robbins,1996:228). Pada titik tertentu hendaknya para manajer berhati-hati dalam mengendalikan stres dan mengambil keputusan. Hukum “U-terbalik” dapat digambarkan pada suatu grafik berikut:



Gambar 2. 1 Hubungan U-Terbalik antara Stres dan Kinerja (Robbins, 1996:229).

d. Mengatasi Stres dalam Islam

1) Beriman kepada Allah SWT

Najati (2001) menjelaskan keimanan kepada Allah SWT akan memberikan perasaan aman dan terhindar dari goncangan beban

hidup yang membuat sebagian orang berputusasa. Hal ini dijelaskan dalam QS Al An'am ayat 82 :

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَٰئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ
وَهُمْ مُّهْتَدُونَ ٨٢

Artinya : *“Orang-orang yang beriman dan tidak mencampuradukkan iman mereka dengan kezaliman (syirik), mereka itulah yang mendapat keamanan dan mereka itu adalah orang-orang yang mendapat petunjuk”*

Dalam ayat tersebut telah dijelaskan bahwa hanya orang yang beriman mendapat bantuan dari Allah SWT berupa petunjuk untuk mengatasi segala permasalahan yang kita alami, selain itu Allah SWT juga menjamin keamanan dan keselamatan.

2) Kesadaran Berkelompok

Menurut Trisihnyo (2017) bekerja pada suatu organisasi atau industri artinya kita menjadi bagian dari tubuh organisasi. Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan pertolongan orang lain. Segala beban pekerjaan akan terasa lebih ringan ketika seseorang bekerja sama dengan orang lain secara baik.

Al Qur'an juga memberi dorongan kepada kaum muslimin untuk bekerjasama, setia kawan dan membentuk suatu masyarakat yang dilandasi oleh kesatuan kata dan solidaritas, dimana masing-masing anggotanya merasakan bahwa dirinya adalah bagaikan batu bata dalam satu bangunan yang utuh. Hal ini seperti dijelaskan dalam firman Allah dalam QS. Al Maidah ayat 2:

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

وَأَتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

Artinya : “...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.

3) Memperbanyak Bersedekah

Menurut Trisihnyo (2017) salah satu penyebab jiwa sentiasa tertekan dan tidak tenang ialah harta. Orang yang kikir sentiasa disempitkan oleh Allah swt. hati dan akhlaknya kerana bakhildengan kurniaan Allah swt. Dalam keadaan ini, pemberian sedekah hendaklah semata-mata kerana Allah, malah ketika seseorang itu berasa bakhil dan sangat sayang akan hartanya, maka bersedekahlah bagi mendapatkan keberkatan yang lebih.

Dengan menyedekahkan sebgaiian harta kita, selain memberikan manfaat terhadap orang lain, kita juga mendapatkan ketenangan hati dan jiwa, kerana dengan bersedekah kita dapat menyucikan harta yang kita miliki.

4) Bersangka Baik Terhadap Allah SWT

Kita hendaklah berbicara positif serta penuh pengharapan kepada Allah swt. Hal ini kerana setiap lafaz yang di ucapkan itu adalah doa, dan kerana Allah sesuai prasangka hamba-Nya.

5) Tawakal

Yaitu berserah diri kepada Allah, setelah melakukan sesuatu pekerjaan secara maksimal. Kemudian menaruh pengharapan hanya kepada Allah tentang hasil dari apa yang telah diselesaikan. Kita harus percaya bahwa kerja keras kita merupakan hasil dari seluruh kemampuan yang kita miliki, sisanya serahkan kepada Allah. Bagaimanapun tanpa adanya bantuan dari Allah pekerjaan kita tidak akan berjalan baik sesuai dengan rencana.

6) Sabar

Disebutkan dalam Q.S. Muhammad ayat 31 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ حَتَّىٰ نَعْلَمَ الْمُجْتَهِدِينَ مِنْكُمْ وَالصَّابِرِينَ

وَنَبْلُوا أَخْبَارَكُمْ ٣١

Artinya : “Dan sesungguhnya Kami benar-benar akan menguji kamu agar Kami mengetahui orang-orang yang berjihad dan bersabar di antara kamu, dan agar Kami menyatakan (baik buruknya) hal ihwalmu”.

Dalam keadaan tertimpa musibah, inilah saat-saat dimana Allah sedang menguji kita, apakah kita mampu menghadapinya atau malah kita terjatuh dalam kesusahan dan tidak bisa mengatasinya, timbullah rasa depresi, tidak tenang, stres dan sebagainya yang bersifat negatif. Dalam keadaan tersebut hal yang perlu kita lakukan ialah sabar, dalam artian sebelumnya kita telah berusaha

untuk mengatasi perkara tersebut , sehingga kita harus sabar menunggu proses dari apa yang telah kita usahakan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hasibuan dalam Yoanisa (2009) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tujuan penilaian kerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa, Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

b. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi pasti memiliki tujuan tertentu yang telah disepakati bersama. Sementara tujuan tersebut belum tentu dapat tercapai bila karyawan belum mengerti akan target dari tugas yang diberikan. Artinya, pencapaian target dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Jadi, seorang karyawan berkewajiban untuk memahami indikator-indikator kinerja sebagai rujukan dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Kasmir (2016:208) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Derajat Kerja, yaitu suatu tingkatan proses tertentu yang dimana proses tersebut mendekati kesempurnaan. Kualitas ini juga mencerminkan kinerja individu karyawan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai jumlah yang telah ditentukan sesuai target atau melebihi dari proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi. Jika jumlah target tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut belum sempurna.
- 3) Batas waktu penyelesaian tugas, yaitu proses dalam mengendalikan waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Semakin cepat pekerjaan tersebut selesai maka dapat bisa dikatakan kinerjanya baik.

- 4) Biaya, yaitu penganggaran dana dalam setiap pekerjaan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Pekerjaan yang melebihi dari anggaran maka akan terjadi pemborosan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana tersebut memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketetapan-ketetapan tertentu yang telah ditentukan dalam organisasi. Selain itu, karyawan juga harus melaksanakan pekerjaannya secara benar, tepat waktu dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan (Kasmir,2016:184).

Untuk menilai kinerja seorang karyawan, perlu adanya sistem yang telah ditetapkan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Namun setiap perusahaan pastinya memiliki tingkat pengukuran yang berbeda. Untuk menciptakan suatu sistem penilaian maka dibutuhkan proses yang

tersistem dengan baik, proses tersebut telah dikemukakan oleh Kasmir (2016:186) meliputi :

1) Menyusun rencana kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana kerja disusun bertujuan agar karyawan menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan dari rencana yang telah tersusun dengan sebaik-baiknya. Rencana yang telah dibuat harus segera dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang telah disepakati bersama.

3) Pembinaan

Pembinaan dilaksanakan apabila karyawan belum mampu merealisasikan rencana yang telah ditentukan. Seorang manajer yang baik harus terus membimbing karyawannya agar kerja kerasnya tetap pada jalur yang benar.

4) Pengawasan

Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana realisasi sasaran, perilaku kerja bawahan, menarik kesimpulan, memberi umpan balik, menentukan tindak lanjut dan menentukan berjalannya suatu rencana secara benar.

5) Mengendalikan

Saat terjadi penyimpangan, tugas seorang manajer ialah mengendalikan situasi dengan tepat. Manajer harus bisa mengendalikan keadaan yang salah kembali pada jalur yang tepat.

d. Hal-hal yang Berpengaruh terhadap Kinerja

Para manajer sudah pasti menyadari bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda, meskipun dengan pengawasan yang sama. Karyawan-karyawan bekerja pada bagian yang sama, pasti memiliki produktivitas yang berbeda. Menurut Kasmir (2016:189). Perbedaan kinerja ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari orang terdekat), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau perilaku yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Budaya setiap perusahaan pasti berbeda-beda.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira seorang karyawan saat setelah dan sebelum melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3. Spiritualitas ditempat Kerja

a. Pengertian *Spiritual*

Spiritual itu berasal dari kata spirit. Spirit mengandung arti semangat, kehidupan, pengaruh, dan antusiasme. Spirit sering diartikan sebagai ruh atau jiwa. Arti kiasannya adalah semangat atau sikap yang mendasari tindakan manusia (Hasan,2010). Para pakar memiliki pandangan yang berbeda mengenai spiritualitas seperti Zohar dan Marshal (2000) mengartikan spiritualitas sebagai suatu kecerdasan atau bisa disebut dengan *Spiritual Quotient*. Kecerdasan spiritual ialah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Zohar dan Marshall,2000:4). Namun dalam pandangannya kecerdasan spiritual tidak berhubungan dengan agama, namun menyangkut sesuatu yang universal, yaitu nilai, makna dan tujuan dalam hidup manusia yang tidak tergantung pada agama yang dianut seseorang, karena orang yang tidak mempunyai agama (ateis) belum tentu tidak memiliki spiritualitas dalam dirinya.

Ketika sebuah organisasi memiliki nilai spiritual yang tinggi dinilai lebih menguntungkan. Dengan nilai-nilai spiritual, kru mampu membawa kesempurnaan dalam bekerja yaitu kreativitas, emosi, dan inteligensi

(Amin,2010:60). Nilai spiritual juga diharapkan mampu membarikan dampak positif terhadap komitmen kru pada organisasi dan menurunkan niat untuk berhenti dari pekerjaan, meningkatkan kepentingan kerja, keterlibatan dalam kerja, maupun tingkat kepercayaan individu dalam organisasi, yaitu bahwa dalam organisasi tempat mereka bekerja, kebutuhan pribadi mereka telah tercukupi. (Amin,2010:61)

b. Pengertian Spiritualitas ditempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

Pada mulanya, isu tentang spiritualitas di tempat kerja banyak mendapat kritik dan sanggahan, karena para pakar berpendapat bahwa organisasi yang dikelola secara rasional tanpa melibatkan dimensi emosional dan spiritualitas sudah mampu mencapai efektivitas kerja. Namun pandangan tersebut lambat laun mulai berubah (Siswanto,2011). Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa spiritualitas memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas saat ini telah dipergunakan dalam bidang manajemen, terutama sering digabungkan dengan budaya organisasi. Organisasi yang sadar akan spiritual membantu manusia mengembangkan dan mencapai titik potensialnya (Amin,2010:58).

Workplace spirituality atau spiritualitas ditempat kerja merupakan suatu 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 (Robbins,2005). Menurut Amaliaa & Yunizar (2010) spiritualitas di tempat kerja memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama rekan kerja dalam organisasi tersebut dan keyakinan memberikan jalan untuk pelaksanaannya pada tiap individu sesuai dengan ajarannya masing-masing.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, spiritualitas tidak lagi terbatas pada lembaga keagamaan tetapi juga dapat ditemukan di organisasi tempat kerja manapun. Spiritulitas di tempat kerja melibatkan keinginan individu untuk menyesuaikan nilai-nilai yang dimilikinya dan melakukan pekerjaan dengan tujuan melayani orang lain dan menjadi bagian dari komunitas tersebut.

c. Indikator Spiritualitas di tempat Kerja

Terdapat tiga indikator utama dalam *Spirituality at Work* (Milliman dkk,2003), yaitu :

- 1) *Meaningful work* terdapat dalam diri individu. Hal ini adalah bagian mendasar dari *spirituality at Work*, yaitu memiliki kemampuan untuk merasakan makna dan tujuan dari pekerjaan. Dimensi ini mewakili bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa

manusia memiliki motivasi dalam dirinya sendiri, kebenaran dan keinginan untuk melakukan aktivitas yang akan mendatangkan makna bagi kehidupannya maupun kehidupan orang lain. Dengan ini spiritualitas lebih memaknai dan memenuhi keperluan-keperluan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan manfaat baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

- 2) *Sense of community* merupakan bagian dari kelompok. Indikator ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritualitas pekerja dalam kelompok di sebuah organisasi. Inti dari *sense of community* ini adalah adanya hubungan yang mendalam antar karyawan, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan saling mengayomi.
- 3) *Alignment with organizational values* yang mewakili organisasi. Indikator ini memperlihatkan pengalaman individu yang memiliki keterikatan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan visi organisasi. Hal ini berhubungan dengan asumsi bahwa misi dan visi organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri sehingga seseorang harus memberikan pengaruh yang baik kepada komunitas, pihak lain maupun organisasi. (Milliman, dkk 2003).

Selain dari hal diatas, menurut Robbins dan Judge (2008) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* menyebutkan budaya spiritualitas yang perlu dibentuk adalah:

- 1) *Strong Sense of Purpose*. Meskipun pencapaian keuntungan itu penting, tetapi hal itu tidak menjadi nilai utama dari suatu organisasi dengan budaya spiritual. Karyawan membutuhkan adanya tujuan perusahaan yang lebih bernilai, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk visi dan misi organisasi.
- 2) *Trust and Respect*. Organisasi dengan budaya spiritual senantiasa memastikan terciptanya kondisi saling percaya, adanya keterbukaan dan kejujuran. Salah satunya dalam bentuk manajer dan karyawan tidak takut untuk melakukan dan mengakui kesalahan.
- 3) *Humanistic Work Practices*. Jam kerja yang fleksibel, penghargaan berdasarkan kerja tim, mempersempit perbedaan status dan imbal jasa, adanya jaminan terhadap hak-hak individu pekerja, kemampuan karyawan, dan keamanan kerja merupakan bentuk-bentuk praktik manajemen sumber daya manusia yang bersifat spiritual.
- 4) *Toleration of Employee Expression*. Organisasi dengan budaya spiritual memiliki toleransi yang tinggi terhadap bentuk-bentuk

ekspresi emosi karyawan. Humor, spontanitas, keceriaan di tempat kerja tidak dibatasi. Saat ini sudah cukup banyak perusahaan yang menerapkan budaya spiritualitas di tempat kerja.

C. Hipotesis

1. 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:

H1. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan

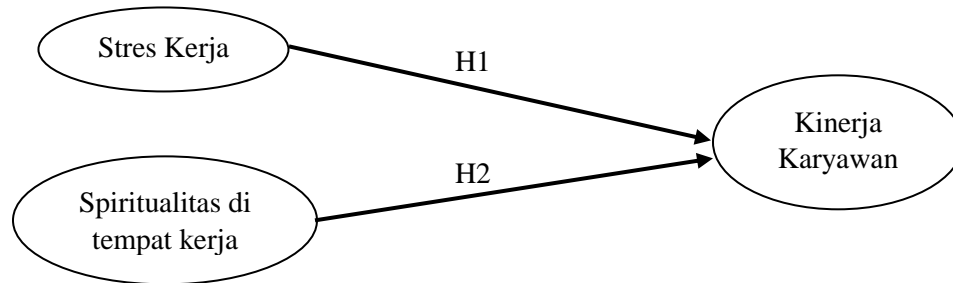
Spiritualitas di tempat kerja memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama dan keyakinan memberikan jalan untuk pelaksanaan

pada tiap individu sesuai dengan ajaran masing-masing. (Amaliaa & Yunizar, 2010). Spiritualitas sangat erat kaitannya dengan keadaan seseorang untuk memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Semakin dia memberikan yang terbaik untuk organisasi dan orang lain maka dia akan merasa bahwa dia memiliki peran penting meskipun jabatannya tidak terlalu tinggi, sehingga seorang karyawan tersebut mampu memberikan hasil kerja yang terbaik.

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:

H2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual Penyusunan Hipotesis



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penyusunan Hipotesis

Gambar 2.2 diatas menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan H1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditandai dengan H2.