

## **Hubungan Kecerdasan Spiritual dan Kepercayaan Diri Terhadap Stress Kerja Karyawan**

**Amy Novalia Esmiati<sup>1</sup>, Fitri Awan Arif Firmansyah<sup>2</sup>, Igriya Fauzi Nabilah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Selamat Sri, Batang, Indonesia

<sup>2,3</sup>Universitas Selamat Sri, Batang, Indonesia

amynovalia18@gmail.com

**Abstract:** *This research aims to determine whether there is a relationship between spiritual intelligence and self-confidence on employee work stress. The method used in this research is quantitative. Sampling in this study used a random sampling technique, with a sample of 60 employees. Based on the results of the correlation test between the variables spiritual intelligence and self-confidence on employee work stress, the results show that the significance value of F change is  $0.000 < 0.05$  and the R value = 0.596, which means there is a significant relationship between spiritual intelligence and self-confidence on work stress, while the R value is 0.355, this shows that there is a significant relationship between the third variable.*

**Keywords:** *Spiritual Intelligence, Self-Confidence, Work Stress*

**Abstrak:** Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kecerdasan spiritual dan kepercayaan diri terhadap stress kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, dengan sampel sejumlah 60 karyawan. Berdasarkan hasil dari hasil uji korelasi antara variable kecerdasan spiritual dan kepercayaan diri terhadap stress kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi F change sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $R=0,596$  yang berarti bahwa terdapat hubungan signifikansi antara kecerdasan spiritual dan kepercayaan diri terhadap stress kerja, sedangkan nilai R square 0,355, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketiga variable.

**Kata kunci:** Kecerdasan Spiritual, Kepercayaan Diri, Stres kerja

### **Pendahuluan**

Perusahaan merupakan tempat dimana kegiatan proses produksi barang maupun jasa dilakukan (Nasution & Suryandi, 2021). Perusahaan tempat semua aspek dalam produksi itu berkumpul, dimulai dari pekerja, bahan, sumber daya alam, serta kewirausahaan. Perusahaan adalah suatu lembaga dimana didalamnya menyediakan barang atau jasa untuk dilakukan proses penjualan kepada masyarakat, dimana tujuannya adalah untuk mendapatkan keuntungan (Lerinsa, 2021). Perusahaan tentunya membutuhkan berbagai hal dalam sumber daya yaitu seperti adanya modal, bahan dan alat untuk mengerjakan (Sukandi & Taqwim, 2023). Perusahaan juga mempekerjakan dan mengandalkan sumber daya manusia, yaitu karyawan-karyawan. Dalam konteks ini, peran karyawan menjadi sangat krusial dan berpengaruh signifikan, karena keberlangsungan dan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kehadiran karyawan yang kompeten. Tanpa kehadiran karyawan yang baik, kelancaran operasional perusahaan dapat terganggu (Paramansyah, 2021).

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan dibandingkan dengan aspek-aspek lain seperti modal, teknologi, serta uang, hal itu terjadi karena sumber daya manusia itu sendiri yang mengendalikan aspek lain (Amelia, 2022). Sumber

daya manusia, yang berperan dalam pemilihan teknologi, pencarian modal, serta sebagai pengguna, memainkan peran kunci dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks perusahaan menjadi sebuah disiplin ilmu tersendiri yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, bersama dengan bidang-bidang lain seperti manajemen pemasaran, manajemen produksi, keuangan, dan lainnya. (Mutafi, 2020). Manajemen sumber daya manusia menjadi aspek krusial, karena melibatkan berbagai kompleksitas dan tantangan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik manusia, yang memiliki kemampuan merasakan, berpikir, dan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mesin atau sumber daya lain yang bisa dikendalikan dengan perintah langsung oleh atasan mereka. (Silitonga, dkk, 2022).

Dewasa ini tidak memungkiri banyak hal yang berhubungan dengan persaingan serta tuntutan yang sifatnya profesional dalam dunia kerja yang semakin ketat dan bisa berdampak pada tekanan serta kekawatiran dimana hal ini wajib dihadapi setiap karyawan dalam lingkungan kerja (Rachmadia & Arwiyah, 2020). Banyak sekali ditemui macam bentuk kesulitan yang dirasakan karyawan, serta dan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Jika dilewatkan dan terus berlanjut, tantangan-tantangan yang ada dapat berpotensi menyebabkan stres pada karyawan yang bersangkutan, dan bisa berpengaruh pada sekelompok pekerja. Stress adalah kondisi yang dirasakan oleh seseorang dimana individu tersebut merasakan ketegangan sehingga dapat berpengaruh kepada emosi, dan proses dalam berpikir serta kondisi seseorang (Hermawan, 2022).

Tekanan yang dirasakan dalam suatu hal yang dikerjakan oleh individu, tuntutan tersebut dalam bentuk suatu hal yang kurang menyenangkan dalam bentuk desakan dan lingkungan pekerjaan. Beberapa hal tersebut sering dapat memunculkan stress pada diri pekerja (Utomo, 2019). Apabila dalam suatu perusahaan terdapat banyak pekerja yang mengalami stress kerja, maka hal itu akan memunculkan dampak pada pekerja itu sendiri, dan apabila hal tersebut muncul dalam jangka panjang maka akan mengakibatkan penurunan dalam hal produktivitas dari pekerja itu sendiri (Safitri & Gilang, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 7 karyawan pada tanggal 12 Juni 2023 di PT Wanho Industries Indonesia diketahui bahwa dengan keadaan pekerjaan yang menumpuk dan harus cepat selesai, maka karyawan harus melaksanakan lembur agar target bisa segera terpenuhi. Kecemasan antar karyawan juga sering terjadi karena walaupun karyawan sudah melaksanakan lembur namun belum memenuhi target yang terpenuhi secara otomatis akan ada pengurangan upah lembur atau pun tidak akan ada upah lembur jika barang target tidak terpenuhi.

Selain itu, informasi dari hasil wawancara diperoleh fakta bahwa 6 karyawan yang telah diwawancarai merasa cemas dan tidak nyaman karena tingginya tuntutan. Salah satu responden ketika ditanya mengenai penyebab rasa tidak nyaman dalam bekerja menjawab "saya takut jika target tidak dipenuhi maka kontrak saya tidak diperpanjang. Padahal alatnya saja sering eror sehingga waktu pengerjaannya terkadang lebih lama dari seharusnya" jawaban tersebut

mengindikasikan bahwa karyawan tertekan karena peralatan yang kurang memadai namun target yang diberikan seolah-oleh alat yang digunakan masih dalam kondisi normal. Kecemasan lain yang dialami oleh karyawan yaitu terkait dengan kontrak kerja, jika tidak berusaha mengejar target karyawan merasa khawatir akan kelangsungan pekerjaannya.

Stress kerja yang terjadi apabila tidak diatasi dengan tepat, akan menimbulkan permasalahan-permasalahan dalam perusahaan, yang dapat merugikan pihak perusahaan seperti menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Menurut (Rahmadhanty, 2023), keadaan stres pada diri individu dapat diatasi dengan mendekatkan diri pada Tuhan dan mengoptimalkan kemampuan spiritualnya secara benar, dimana peran agama dan spiritual sangat penting dalam menghadapi stres. Seharusnya stres kerja dapat menjadi ringan bila individu atau karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang baik.

Kecerdasan spiritual merupakan suatu hal yang berpusat pada perasaan sayang dan cinta yang sangat dalam kepada Tuhan serta seluruh ciptaan-ciptaanNya (Octavia, 2020). Sesuatu hal yang bersifat yakin guna mengatasi keseluruhan yang dirasakannya hal itu bersifat jasad, sementara, dan fana. Kecerdasan yang dimiliki adalah bentuk dari keseluruhan kecerdasan yang dimiliki. Pesan yang diberikan telah menyatu secara fitrah pada diri manusia. Individu dalam menghadapi stres dapat mengaplikasikan kecerdasan spiritual dan mengelola emosinya dengan pendekatan religi atau agama (Herninandari et al., 2023). Kecerdasan spiritual sudah banyak diterapkan dalam kehidupan beragama dan dalam kehidupan psikologis. Selain itu, faktor lain yang mampu menurunkan tingkat stress kerja adalah kepercayaan diri (Wijayanti, 2020). Menurut (Nasution, 2020) kepercayaan tinggi juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang lebih baik.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam pelaksanaannya. Pendekatan pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, analisis dokumen, dan penyebaran kuesioner. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah 207 karyawan di PT Apparel. Seleksi subjek penelitian dilakukan melalui teknik purposive sampling, di mana sampel diambil berdasarkan karakteristik atau ciri-ciri tertentu, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan PT Apparel bagian produksi.
  2. Karyawan pada departemen produksi
  3. Berusia 18-56 tahun
- Bagian ini memuat informasi dan kategori responden/subjek yang terlibat dalam penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan alat untuk mengidentifikasi subjek yaitu dengan memberikan skala kecerdasan spiritual, skala kepercayaan diri, dan skala stress kerja, dimana alat tersebut juga menjadi alat utama dalam penentuan subjek. Proses penelitian ini melibatkan langkah-

langkah seperti persiapan awal, pelaksanaan dengan memilih subjek melalui wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner, diikuti dengan pemberian skala untuk mengevaluasi korelasi antar variabel.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Linieritas Kecerdasan Spiritual Terhadap Stres Kerja

Hasil uji linieritas kecerdasan spiritual dengan stres kerja menunjukkan bahwa nilai sig 0.379 > 0.05 membuktikan bahwa data linier.

**Tabel 1. Hasil Uji Linieritas Kecerdasan Spiritual Terhadap Stres Kerja**

	F	Sig.
Deviation from linearity	1.109	0.379

### Hasil Uji Linieritas Kepercayaan Diri Terhadap Stress Kerja

Linieritas data Kepercayaan Diri terhadap Stress Kerja dibuktikan dari data pengujian yang terlihat dalam tabel 2, dimana menghasilkan nilai sig 0.434 > 0.05 maka dapat dibuktikan bahwa data yang diperoleh linier.

**Tabel 2. Hasil Hasil Uji Linieritas Kepercayaan Diri Terhadap Stress Kerja**

	F	Sig.
Deviationrom linearity	1.052	0.434

### Hasil Perhitungan Korelasi antara X1,X2 dengan Y

Berdasarkan hasil dari analisis korelasi antara variabel kepercayaan diri (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) dengan stress kerja (Y), hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi F change adalah 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai R=0,596 menandakan adanya hubungan signifikan yang sedang antara kepercayaan diri dan kecerdasan spiritual dengan stress kerja. Di samping itu, nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,355 mengindikasikan bahwa sekitar 35,5% variasi dalam stress kerja dapat dijelaskan oleh kepercayaan diri dan kecerdasan spiritual.

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Korelasi antara X1,X2 dengan Y**

R	R Square	Sig. F Change
0.596	0.355	0.000

## Pembahasan

Berdasarkan hasil dari uji korelasi antara kecerdasan spiritual dengan variabel stress kerja diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut kurang dari 0.05. sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual dengan variabel stress kerja. Kemudian untuk menentukan seberapa kuat hubungan dan jenis korelasinya kita perhatikan koefisien korelasi. Pada penggunaan aplikasi SPSS koefisien korelasi dapat dilihat dari nilai Pearson Correlation yang mana hasil perhitungannya ditunjukkan pada tabel 4.17. Dari tabel tersebut

diketahui nilai koefisien korelasi sebesar  $-0.541$ . berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi negatif. Hasil koefisien korelasi negatif tersebut menunjukkan terdapat hubungan korelasi yang negatif antar kedua variabel. Menurut (Sugiyono, 2021) hubungan antar dua variabel dikatakan terdapat hubungan negatif apabila satu variabel nilainya dinaikkan maka variabel yang lain nilainya akan turun, dan juga berlaku sebaliknya. Dengan memperhatikan nilai sig.(2-tailed) dan Pearson Correlation maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan spiritual dengan variabel stress kerja, yang berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin rendah stress kerja.

Hasil uji korelasi antara variabel kepercayaan diri (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) terhadap stress kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi F change sebesar  $0,000$ , yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $0,05$ . Selain itu, nilai  $R=0,596$  menunjukkan adanya hubungan signifikan sedang antara kepercayaan diri dan kecerdasan spiritual dengan stress kerja. Lebih lanjut, nilai R square ( $R^2$ )= $0,355$  mengindikasikan bahwa sekitar  $35,5\%$  variasi dalam stress kerja dapat dijelaskan oleh kepercayaan diri dan kecerdasan spiritual. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara kecerdasan spiritual dan kepercayaan diri terhadap stress kerja dapat diterima berdasarkan temuan ini.

Hasil analisis data korelasi Pearson antara kepercayaan diri dan stress kerja menunjukkan nilai ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,269$ , dengan signifikansi sebesar  $0,037$ , yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $0,05$ . Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan korelasi negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dan stress kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri, semakin rendah tingkat stress kerja pada karyawan. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepercayaan diri dan stress kerja pada karyawan.

Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kepercayaan diri dan stress kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah (2023), yang mencatat hasil dan analisis yang menunjukkan pengaruh antara variabel kepercayaan diri dan stress kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Effendy & Fitria (2019) juga mengungkapkan adanya hubungan korelasi negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dan stress kerja, di mana kenaikan satu variabel berbanding terbalik dengan penurunan variabel yang lain.

Data mengenai koefisien korelasi antara kecerdasan spiritual dan stress kerja menggambarkan nilai ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,541$ , dengan signifikansi sebesar  $0,000$ , yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $0,05$ . Temuan tersebut menunjukkan hubungan negatif antara kecerdasan spiritual dan stress kerja, mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual, semakin rendah tingkat stress kerja pada karyawan PT Apparel. Dengan demikian, berdasarkan hasil ini,

hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan negatif antara kecerdasan spiritual dan stres kerja pada karyawan PT Apparel dapat diterima.

Diterimanya hipotesis ini dimana menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan signifikan terhadap stress kerja, namun berdasarkan koefisiennya yang bernilai negatif maka disimpulkan pula bahwa kedua variabel berkorelasi negatif. Menurut (Pratiwi, 2021) menjabarkan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan spiritual dengan stress kerja berkorelasi negatif. Dengan demikian kesimpulannya semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin rendah baik stress kerja karyawan.

## Kesimpulan

Dari analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat korelasi signifikan antara kecerdasan spiritual dan kepercayaan diri dalam konteks pengaruh terhadap stress kerja karyawan.
2. Uji korelasi ganda antara kecerdasan spiritual dan kepercayaan diri berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja dimana berdasarkan nilai  $R = 0.56$ .

## Referensi

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Effendy, A. A., & Fitriana, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 53–62.
- Herninandari, A., Elita, V., & Deli, H. (2023). Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Resiliensi pada Pasien Kanker Payudara yang Menjalani Kemoterapi. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 13(4), 1387–1396.
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 260–268.
- Lerinsa, F. (2021). Potensi kebangkrutan suatu perusahaan akibat mismanajemen. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 66–73.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Nasution, A. V. R., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 33–46.
- Nasution, M. Y., & Suryandi, D. (2021). Tinjauan Yuridis Tanggungjawab Perusahaan Penyedia Jasa Pt Golgon Akibat Tindak Pidana Pencurian Dilakukan Pekerja/Satpam. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 3(1), 66–83.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 130–144.
- Paramansyah, H. A., Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqstith Pustaka.
- Pratiwi, A., Edmaningsih, Y., Yulia, T., & Lutfbis, A. A. (2021). Kecerdasan Spiritual Dengan Tingkat Stres Perawat Pada Masa Covid-19 Di Rsud Kabupaten Tangerang. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 1–10.

- Rachmadia, G. M., & Arwiyah, M. Y. (2020). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Kantor Yayasan Pendidikan Telkom. *EProceedings of Management*, 7(3).
- Rahmadhanty, R., Rahmawati, R. D., Shofiah, V., Rajab, K., & Gustiwi, T. (2023). Psikoterapi Tawakkal: Implementasi Terapi berdasarkan konsep Tawakkal dalam Islam. *Psychology Journal of Mental Health*, 4(2), 81–91.
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri: Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 23–28.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 216–226.
- Silitonga, A. G., Purwati, A. A., Rusilawati, E., & Sandria, W. (2022). Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 38–55.
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sukandi, P., & Taqwim, M. R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2399–2402.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
- Wijayanti, U., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2020). Efektifitas Pelatihan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Tingkat Akhir, Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Psikosains: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi*, 15(1), 76–90.