

**STRES KERJA KARYAWAN DAN KEMAMPUAN BERPIKIR DIVERGEN****Arinil Haqqoh**

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

[Arinilhaqqoh166c@yahoo.co.id](mailto:Arinilhaqqoh166c@yahoo.co.id)

Tuntutan yang tinggi pada karyawan dapat menyebabkan stres kerja. Cara menyelesaikan masalah terkait stress kerja dapat ditinjau dari cara berpikir divergen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kemampuan berpikir divergen dengan stres kerja. Penelitian ini dilakukan pada 106 karyawan dan diambil menggunakan *quota sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan menggunakan skala *creativity questionnaire* dan skala stres kerja. Hasil analisis menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan (0,229;  $p=0,017$ ) hal ini berarti semakin tinggi kemampuan berpikir divergen maka semakin rendah stres kerja. Kontribusi dalam penelitian ini sebesar 5,2%.

Kata kunci: Stres kerja, divergen

*High demands on employees can cause work stress. How to solved the problem of work-related stress could be seen from the way of thinking diverges. The purpose of this study was to determine the relationship between divergent thinking skills with job stress. This study was conducted on 106 employees and retrieved using quota sampling. The method used in this study was a quantitative correlation with creativity using a scale questionnaire and job stress scale. The results of the analysis concluded that there was a significant negative correlation (0,229;  $p=0,017$ ) this means that the higher the divergent thinking skills, the lower the stress of work. Contributions in this study was 5,2%.*

*Keywords : work stress, divergent*

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, Agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan untuk memajukan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi akan memiliki peluang yang kecil untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada karena pada hakekatnya tujuan

dari tiap organisasi untuk mencapai dan mempertahankan eksistensinya (Waspo, Handayani dan Paramita, 2013).

Tuntutan perusahaan akan pencapaian target perusahaan sangatlah tinggi karena mengingat banyaknya persaingan dari perusahaan-perusahaan lain pesaingnya. Keadaan tersebut menyebabkan organisasi membuat peraturan-peraturan dan standar operasional untuk mencapai target-target yang diinginkan perusahaan (Lidyansyah, 2014). Tuntutan diperusahaan tersebut harus dipenuhi oleh setiap karyawan tanpa memperhatikan seorang karyawan ada masalah didalam keluarganya maupun disekitar lingkungan tempat tinggalnya. Peraturan tersebut, tentunya membuat karyawan harus berusaha dengan lebih baik, tetapi hal ini juga menimbulkan karyawan merasa terbebani dengan beban dan target perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan mengenai perubahan dalam pencapaian target, mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Peraturan, kondisi fisik, iklim, budaya kerja, tuntutan dan target perusahaan yang tinggi tersebut menyebabkan adanya stres kerja (Babatunde, 2013).

Stres kerja telah menjadi salah satu masalah yang paling serius dalam dunia kesehatan modern ini dan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam dunia kerja karena beberapa alasan yaitu stres memiliki efek psikologis dan fisiologis yang berbahaya pada karyawan. Stres adalah penyebab utama ketidakhadiran karyawan. Stres yang dialami oleh salah satu karyawan dapat mempengaruhi keselamatan karyawan lainnya. Selain itu, jika seseorang tidak waspada terhadap stres kerja, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi berantakan dan menjadi salah satu penyebab terjadinya bunuh diri (Beheshtifar dan Nazarian, 2013). Temuan menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi karyawan termasuk konflik peran dan ambiguitas, kurangnya kesempatan promosi dan umpan balik. Selain itu berpengaruh juga pada kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, merasakan beban kerja yang berat, kondisi kerja yang tidak memuaskan dan hubungan interpersonal yang buruk (Shikieri dan Musa, 2012).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan di Pakistan menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu variabel yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada pegawai Bank dimana hasilnya ada berpengaruh signifikan dengan korelasi negatif antara stres kerja dan prestasi kerja dan menunjukkan bahwa stres kerja mengurangi prestasi individu (Bashir dan Ramay, 2010).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ali, Raheem, Nawaz, dan Imamuddin, (2014) menyatakan bahwa beban kerja dan konflik peran, dan penghargaan pada hasil kerja karyawan adalah alasan utama yang menyebabkan stres pada karyawan, dan stres ini mengurangi efisiensi mereka. Oleh karena itu disarankan bahwa atasan harus meminimalkan stres dengan menurunkan beban kerja, meredakan konflik peran, membayar gaji sesuai dengan kinerja karyawan dan memberikan pelatihan dan konseling kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan mereka dan kepuasan kerja. Penelitian lainnya memperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki dampak terhadap prestasi kerja. Meskipun dalam penelitian ini hasil yang ditemukan tidak signifikan (Jamal, 2011).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan, karena tidak seimbang antara produktivitas karyawan dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan pekerjaan tidak selesai pada waktunya, baik karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang (Hamdani dan Handoyo, 2012). Setiap karyawan memiliki reaksi dan cara yang berbeda-beda dalam menghadapi stres. Banyak karyawan yang kecewa karena adanya sedikit perubahan dalam pencapaian target yang terjadi di perusahaan tetapi ada pula karyawan yang tetap tenang walaupun adanya tuntutan dan target yang besar yang dibebankan perusahaan, terutama mereka adalah karyawan yang memiliki kepercayaan diri dan kemampuan dalam menghadapi stres tersebut (Babatunde, 2013).

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana individu berada dan mengembangkan diri. Walaupun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor personal ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres (Margiati, 1999). Faktor personal disini juga mencakup bagaimana cara berpikir yang dimiliki karyawan ketika menghadapi stres. Seperti dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Febrisandy (2009) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap berpikir kreatif karyawan ATV Batu.

Setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Terutama karyawan pada suatu perusahaan juga memiliki cara berfikir yang berbeda-beda seperti halnya ada yang berpikir divergen. Individu dengan cara berpikir divergen adalah individu yang memproduksi berbagai alternatif jawaban yang dipikirkannya atau mengkombinasikan cara berfikir dengan mengaitkan dari beberapa alternatif penyelesaian masalah yang akan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Individu dengan pemikiran divergen memiliki IQ lebih tinggi daripada konvergen (Gibson, Folley dan Park, 2009).

Orang-orang dengan pemikiran divergen tidak mudah terpengaruh dengan ide-ide yang digagas oleh individu lain. Pemikiran yang mereka miliki originalitas karena berbeda dengan pemikiran orang-orang pada umumnya sehingga ketika dihadapkan pada masalah orang-orang dengan pemikiran divergen tidak mudah stres atau mengalami stres yang rendah (Mahmudi, 2008; James dan Chartrand, 2009). Pemikiran divergen tersebut tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin baik perempuan maupun laki-laki memiliki kemungkinan yang sama untuk memiliki pemikiran divergen (Potur dan Barkul, 2009).

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah orang-orang dengan pemikiran divergen ketika dihadapkan pada suatu permasalahan, akan mencari beberapa gagasan atau ide-ide yang dirasa mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Karena orang-orang divergen dapat melihat suatu permasalahan dari sudut pandang yang berbeda dengan kata lain orang-orang dengan pemikiran divergen ini akan memandang suatu permasalahan dari beberapa sudut pandang. Kemudian dari beberapa ide-ide yang dipikirkannya, akan

diambil satu ide yang paling sesuai dan cocok untuk digunakan dalam penyelesaian masalahnya tersebut. Setelah mendapatkan jalan keluar yang sesuai orang-orang dengan kemampuan berpikir divergen ini akan cepat menghadapi stres karena mampu mencari akar masalah yang dihadapi dan membuat penyelesaian masalah.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini penting dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja karyawan dengan kemampuan berpikir divergen. Selain itu peneliti juga menarik rumusan masalah apakah ada hubungan stres kerja dengan kemampuan berpikir divergen? Saran dari penelitian ini adalah dengan mengetahui kemampuan berpikir yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan dapat mengurangi adanya stres kerja dengan menempatkan karyawan dengan kemampuan berpikir divergen pada bagian tertentu yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat ketika individu atau karyawan yang memiliki kemampuan berpikir divergen dapat menyelesaikan suatu masalah dengan penyelesaian yang baik. Hal tersebut berdasar pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa individu yang berpikir divergen dalam menghadapi masalah, mereka cenderung tidak akan menimbulkan stres yang tinggi (Mahmudi, 2008; James dan Chartrand, 2009). Manfaat dari penelitian ini adalah agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meminimalisir stres kerja pada karyawan terkait dengan kemampuan berpikir yang dimiliki karyawan. Selanjutnya penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

## **STRES KERJA**

Menurut Rivai Stres harus dilihat sebagai fungsi dari individu yang menafsirkan situasi, karena reaksi setiap orang terhadap suatu stimulus berbeda-beda. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Setiawati dan Rosyid, 2005). Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari pekerja (Widhiastuti, 2002).

Stres kerja adalah keadaan individu dimana kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau terjadi dalam pengaturan kerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan terjadi ketika ada ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dan kemampuan pekerja individu untuk memenuhi tuntutan (Emmanuel, Bismark, Josep dan Adom, 2014). Stres kerja dapat pula dipahami sebagai fenomena yang mempengaruhi karyawan ditempatnya bekerja. Dengan mengetahui stres kerja dapat digunakan meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan. (Widanti, 2010).

Beberapa faktor yang dapat mengakibatkan stres kerja antara lain adanya beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan kerja yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga (Tyas, 2013). Jika stres kerja tersebut tidak segera diatasi maka akan menimbulkan kerugian financial pada organisasi. Pengaruh yang lainnya adalah ketidakhadiran karyawan ditempat kerja, karyawan yang merasa stres dan jenuh dengan pekerjaannya akan sangat mudah sekali

untuk tidak masuk kerja. Dampaknya produktifitas organisasi akan semakin menurun. Selain itu dampak dari stres kerja yang sesungguhnya adalah berkaitan dengan kepuasan kerja ( Handoyo dan Hamdani, 2012).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu respon secara fisik maupun psikologis yang muncul karena adanya tuntutan- tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan maupun sumber daya manusia yang dimiliki karyawan. Yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Selain itu stres kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan produktifitas, maupun komitmen kerja karyawan

### **Gejala- Gejala Stres Kerja**

Robbins mengemukakan bahwa gejala stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, di antaranya (1) Gejala fisiologis: Stres menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. (2) Gejala psikologis: Gejala yang muncul adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. (3) Gejala perilaku: Mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, berbicara cepat dan gelisah, dan gangguan tidur (Putranawan, 2013).

### **DIVERGEN – KONVERGEN**

Berfikir divergen yaitu berfikir dengan bentuk pemikiran terbuka, yang menjajaki macam-macam kemungkinan jawaban terhadap suatu persoalan atau suatu masalah. Divergen digambarkan sebagai berpikir yang spekulatif dan serba kemungkinan (Nurchahyo, 2012; Khery, 2013). Gambaran berpikir divergen adalah melingkar lingkar seperti cakar ayam (*squiggle*). Ketika melahirkan sebuah ide, dituntut untuk mampu melihat dunia di sekeliling kita secara menyeluruh. Dengan langkah inilah proses kreatif dalam berpikir semakin tajam sehingga ide yang dimunculkan pun semakin bervariasi (Kristianti, Wayan, Yudana, dan Dantes, 2013).

Menurut Munandar Seseorang dengan pemikiran divergen memiliki rasa ingin tahu karena individu selalu terdorong untuk mengetahui lebih banyak dan mengajukan banyak pertanyaan. Selalu memperhatikan individu, obyek dan situasi sehingga peka dalam pengamatan dan ingin mengetahui atau meneliti. Selain itu bersifat imajinatif karena mampu membayangkan hal- hal yang belum pernah terjadi. Merasa tertantang dengan kemajemukan, mereka merasa tertantang oleh situasi-situasi yang rumit sehingga lebih tertarik pada tugas yang sulit selain itu individu dengan kemampuan divergen mampu menghargai bakat- bakat yang dimiliki dan mengembangkannya serta tidak takut mengambil resiko dalam setiap tindakan yang dilakukan (Muthmainah, 2007).

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa berfikir divergen adalah kemampuan umum untuk menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberi gagasan gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah dan bersifat orisinal dan melahirkan suatu ide ide yang baru dan berbeda daripada individu

lain. Selain itu individu dengan pemikiran divergen berani untuk mengambil resiko dari setiap tindakan yang dilakukannya.

### **Aspek- aspek berpikir divergen**

Torrence mengemukakan berpikir divergen mempunyai 4 aspek yaitu: (1) *fluency*, yaitu keterampilan berpikir lancar atau keterampilan berpikir seperti ini dapat terlihat melalui kemampuan mencetuskan banyak gagasan, jawaban, penyelesaian masalah dan dapat memberikan banyak cara atau saran untuk melakukan berbagai hal dan selalu memikirkan lebih dari satu jawaban. (2) keterampilan berpikir luwes atau *flexibility* yang ditandai dengan kemampuan menghasilkan berbagai gagasan, jawaban atau pernyataan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari banyak alternatif atau arah yang berbeda-beda, dan mampu mengubah cara pendekatan atau cara pemikiran. (3) keterampilan berpikir orisinal yang ditandai oleh kemampuan berpikir untuk melahirkan ungkapan baru dan unik, memikirkan cara yang tidak lazim untuk mengungkapkan diri, dan mampu membuat kombinasi-kombinasi yang tidak lazim dari bagian-bagian atau unsur-unsur. (4) keterampilan berpikir secara terperinci atau *elaboration* yang ditandai oleh kemampuan memperkaya dan mengembangkan suatu gagasan atau produk, menambahkan atau menguraikan secara rinci suatu obyek, gagasan atau situasi sehingga lebih menarik (Firmanto, 2012).

Cara berfikir konvergen adalah cara-cara individu dalam memikirkan sesuatu dengan berpandangan bahwa hanya ada satu jawaban yang benar. Pemikiran konvergen mampu memutuskan penyelesaian terbaik berdasarkan informasi yang ada. Mereka dapat memikirkan hubungan kuat antara penyelesaian yang diambil dengan penafsiran benar atau salah terhadap permasalahan (Ripa, 2010; Khery, 2013) Guilford menyatakan bahwa dalam kreatifitas memerlukan adanya pemikiran divergen dan konvergen dimana pemikiran divergen sangat dibutuhkan pada pemberian berbagai macam alternatif jawaban terhadap suatu informasi (Paramita, 2000).

Ada 4 karakteristik berpikir konvergen yang dimiliki oleh individu, yaitu (1) Mengidentifikasi pertanyaan atau permasalahan dan fokus kesimpulan yang akan dibuat. (2) Mengidentifikasi fakta daripada permasalahan yang diketahui hal ini juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman yang ada. (3) Mengidentifikasi pengetahuan yang relevan yang telah diketahui sebelumnya. (4) Membuat perumusan prediksi hasil akhir (Rosnawati, 2012).

### **STRES KERJA KARYAWAN DAN KEMAMPUAN BERPIKIR DIVERGEN**

Stres kerja telah menjadi salah satu masalah yang paling serius dalam dunia kesehatan modern ini dan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam dunia kerja karena beberapa alasan yaitu stres memiliki efek psikologis dan fisiologis yang berbahaya pada karyawan. Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial dilingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, cara berpikir dan peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana individu berada dan mengembangkan diri. Walaupun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan

dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor personal ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres (Margiati, 1999).

Salah satu faktor personal yang menyebabkan adanya stres adalah cara berpikir individu. Seperti halnya dengan cara berpikir divergen dalam menghadapi stres terutama ketika dalam tekanan disuatu organisasi. Karena individu dengan kemampuan berpikir divergen memiliki kemampuan menciptakan ide-ide yang orisinal dan berbeda dengan pemikiran orang lain. Kemampuan divergen yang dimiliki karyawan akan sangat membantu perusahaan dalam hal menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan. Sebab seseorang dengan kemampuan berpikir divergen ini mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri yang dimilikinya dan mampu mengembangkannya secara optimal.

Selain itu pada seseorang dengan pemikiran divergen ketika dihadapkan pada suatu permasalahan akan memiliki keterampilan berpikir lancar atau keterampilan berpikir seperti ini dapat terlihat melalui kemampuan mencetuskan banyak ide-ide yang orisinal dan lain daripadayang lain. Beberapa ide yang dicetuskan oleh individu dengan kemampuan berpikir divergen ini dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda. Setelah mencetuskan beberapa ide-ide seseorang dengan kemampuan berpikir divergen ini akan mencari satu jalan keluar yang paling cocok digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Sehingga ketika individu dengan kemampuan berpikir divergen ini berada disuatu perusahaan dengan tekanan yang besar sekalipun stres yang dihadapinya cenderung rendah karena individu dengan kemampuan berpikir divergen ini menyelesaikan dengan cara yang dimilikinya.

Sehingga hipotesa dalam penelitian ini ialah ada hubungan negatif antara kemampuan berpikir divergen dengan stres kerja karyawan. Dimana semakin tinggi kemampuan berpikir divergen maka stres kerja semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasi, Karena peneliti ingin menganalisa hubungan stres kerja dan kemampuan berpikir divergen.

### **Subjek Penelitian**

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian teller di PT.Bank X cabang Pasuruan, unit- unit dan kantor cabang pembantu. Berjenis kelamin perempuan. Metode sampling dalam penelitian ini dengan menggunakan quota sampling. *Quota sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dalam dari populasi (Darmawan, 2013). Subjek dalam penelitian ini berjumlah 106 subjek.

### Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel yang dikaji dalam penulisan ini adalah stres kerja dan kemampuan berpikir divergen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah berpikir divergen. Dimana berpikir divergen adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, gagasan baru yang bersifat orisinal yang digunakan dalam memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi. Skala yang digunakan adalah skala berpikir divergen dengan menggunakan skala Creativity Questionnaire menggunakan teori Torrance yang dikembangkan oleh Lyndi Smith (2010) dengan menggunakan 4 aspek yang akan diukur yaitu (1) fluency atau berpikir lancar, (2) berpikir luwes, (3) berpikir orisinal, (4) berpikir terperinci.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja yaitu adalah suatu respon secara fisik maupun psikologis yang muncul karena adanya tuntutan- tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dihadapi dengan baik dapat berpengaruh terhadap menurunnya produktifitas perusahaan. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan skala stres kerja yang dikembangkan oleh Putranawan (2013) dengan menggunakan teori Robbins yang menyatakan bahwa gejala- gejala stres kerja yaitu (1) gejala fisiologis, (2) gejala psikologis, (3) gejala perilaku.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Instrumen	Indeks Validitas
Skala stres kerja	0,286 – 0,741
Skala creativity questionnaire	0,255 – 0,611

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa indeks validitas skala stres kerja berkisar mulai 0,286 – 0,741 dan skala creativity questionnaire mulai 0,255 – 0,611. Dari hasil uji validitas disimpulkan bahwa sebanyak dari 42 skala stres kerja sebanyak 29 item valid. Sedangkan untuk skala creativity questionnaire dari 28 item yang diujikan sebanyak 27 item valid.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Instrumen	Indeks Reliabilitas
Skala stres kerja	0,930
Skala creativity questionnaire	0,891

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa skala stres kerja memiliki indeks reliabilitas 0,930 dan skala creativity questionnaire sebesar 0,891. Hal ini dapat disimpulkan bahwa



kedua instrumen penelitian ini reliabel karena memiliki reliabilitas diatas 0,60. Dari hasil ini membuktikan bahwa kedua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Prosedur dan Analisa Data Penelitian**

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan analisa. Tahap persiapan terdiri dari mempersiapkan instrument berupa skala yaitu skala stres kerja dan skala Creativity Questionnaire. Kemudian pada tanggal 20 Juli 2015. Peneliti melakukan uji coba atau try out kepada 100 responden yang mewakili karakteristik yang sama dengan sampel penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, setelah alat ukur disetujui dan dapat digunakan selanjutnya peneliti menentukan sampel yang akan menjadi subjek penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian teller di salah satu PT.Bank X di Pasuruan. Peneliti menggunakan sampel ini dengan pertimbangan jumlah teller pada bank tersebut lebih banyak daripada jumlah teller di beberapa bank yang pernah peneliti ketahui, selain itu sampel sesuai dengan kriteria subjek yang diinginkan peneliti.

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan penelitian dengan menyebarkan skala yang dilaksanakan pada tanggal 03 sampai dengan tanggal 09 September 2015. Penyebaran skala dilakukan dengan cara peneliti mendatangi subjek penelitian di tempat mereka bekerja. Setiap subjek dibagikan 2 skala sekaligus untuk diisi. Selanjutnya adalah *entry* data, validasi alat ukur, mengukur reliabilitas alat ukur, dan proses analisa data. Dalam proses ini peneliti menggunakan software perhitungan statistik SPSS for Windows *versi 21*. Analisa dalam penelitian ini dengan menggunakan *product moment* karena peneliti ingin mengetahui hubungan antara stres kerja karyawan dan kemampuan berpikir divergen.

**HASIL PENELITIAN**

Peneliti melakukan kategorisasi dahulu dalam mendeskripsikan data penelitian ini dalam rangka untuk mengetahui subjek yang memiliki kemampuan berpikir divergen dengan mengacu kepada nilai *Z-score*.

**Tabel 3. Kategorisasi divergen**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Divergen tinggi</b>	22	20,75%
<b>Divergen rendah</b>	84	79,25 %
<b>Total</b>	106	100%

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui kemampuan berpikir divergen yang dimiliki oleh teller bank X tersebut. Sehingga didapatkan hasil sesuai dengan tabel diatas yakni jumlah subjek yang dikategorikan divergen tinggi sebanyak 22 subjek

(20,75%) dan jumlah subjek yang dikategorikan divergen rendah adalah sebanyak 84 subjek (79,25%).

Peneliti melakukan kategorisasi dahulu dalam mendeskripsikan data penelitian ini dalam rangka untuk mengetahui tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan. Maka dari itu peneliti menggunakan suatu norma (ketetapan batasan) dalam melakukan kategorisasi pada tiap-tiap subjek kedalam skala yang menggunakan mean=50 dan SD=10.

**Tabel 4. Kategorisasi stres**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	60	56,6%
Rendah	46	43,4 %
Total	106	100%

Berdasarkan hasil tabel 4 diatas yang telah dilakukan terhadap 106 subjek terdapat 56,6% subjek yang memiliki stres tinggi, sedangkan 43,4% subjek lainnya memiliki stres rendah.

**Tabel 5. Hasil analisis korelasi stres kerja karyawan dan dari kemampuan berpikir divergen**

r	r <sup>2</sup>	Signifikan	Keterangan
-0,229	0,052	0,017	Signifikan < 0,05

Berdasarkan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa, ada hubungan negatif dan signifikan maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5, yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) = -0,229 yang berarti hubungan berarah negatif dengan nilai signifikansi 0,017 (p < 0,05), dan r<sup>2</sup> = 0,052, artinya kontribusi dari berpikir divergen terhadap stres kerja karyawan sebesar 5,2%. Sedangkan sisanya 94,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**DISKUSI**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kemampuan berpikir divergen dengan stres kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan berpikir divergen maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah kemampuan berpikir divergen, maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Kontribusi dari kemampuan berpikir divergen dengan stres kerja karyawan sebesar 5,2% yang artinya masih ada 94,8% stres kerja dipengaruhi faktor lain.

Menurut *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi fisik dan emosional dan

berbahaya yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Stres kerja juga erat kaitannya dengan psikologis dan emosional. Seperti kecemasan, dan tekanan. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Tabrizi, Talib dan Yacob (2011) dimana penelitian tersebut meneliti tentang hubungan antara berpikir divergen dengan kecemasan. Dalam penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara seseorang dengan kemampuan berpikir divergen dengan kecemasan. Dimana orang-orang dengan kemampuan berpikir divergen mampu menghadapi kecemasan dengan cara mereka menyendiri dan membutuhkan ruang tertentu untuk memikirkan jalan keluar yang diambil sehingga mengakibatkan kecemasan yang dimilikinya rendah.

Selain itu dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Politis (2003) juga ditemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara seseorang dengan kemampuan divergen dalam menghadapi tekanan dalam stres kerja. Ketika dalam keadaan lingkungan kerja yang terdapat tekanan dari atasan seseorang dengan kemampuan divergen akan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, dan diselesaikan secara bersamaan. Selain itu orang-orang dengan kemampuan berpikir divergen ini akan memberikan sugesti pada diri sendiri bahwa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan. Selanjutnya mereka akan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan memikirkan cara yang tepat dan efisien untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan tersebut.

Penelitian ini menggunakan teller bank sebagai responden. Seperti halnya penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Rizwan (2014) penelitian ini dilakukan pada bank di negara Pakistan dengan jumlah responden sebanyak 150 orang. Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan antara kemampuan berpikir divergen yang dimiliki oleh karyawan dengan stres kerja. Penelitian ini menemukan bahwa orang-orang dengan kemampuan berpikir divergen ketika dalam situasi kerja yang penuh dengan tekanan, ataupun dihadapkan pada tugas-tugas kantor mereka cenderung menganggap masalah pekerjaan tersebut sebagai suatu hal yang wajar dan tidak perlu ditakutkan. Selain itu pekerjaan sebagai teller menuntut untuk selalu tampil baik dihadapan *costumers*.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja karyawan dan dari kemampuan berpikir divergen, yang mana semakin tinggi berpikir divergen maka semakin tinggi stres kerja begitu juga sebaliknya jika berpikir divergen rendah maka semakin tinggi stres. Selain itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi oleh faktor-faktor lainnya misalnya seperti kecerdasan pengelolaan emosi yang baik, hubungan interpersonal (Sorana, Balkanb dan Serinc, 2014).

Penelitian ini masih memiliki beberapa kelemahan yang membuat hasil penelitian ini tidak terlalu maksimal, misalnya penggunaan jumlah sampel penelitian yang sangat terbatas, selain itu tidak adanya perbedaan jenis kelamin pada penelitian ini. Peneliti hanya menggunakan subjek berjenis kelamin perempuan pada penelitian ini dengan jumlah 106 teller. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan di perusahaan semisal dengan menggunakan sampel *konseptor* atau desain produk pada sebuah perusahaan. Dengan jumlah sampel lebih banyak daripada yang dilakukan peneliti. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan di Bank dengan subjek yang sama, tetapi dengan menggunakan variabel yang berbeda.

Selain itu juga karena skala yang digunakan memiliki tingkat *social desirable* yang tinggi sehingga membuat subjek yang mengisi skala yang digunakan dalam penelitian ini cenderung *faking* karena itu seharusnya item pada skala harusnya dibuat tidak langsung menjurus pada variabel yang akan diukur.

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar -0,229 dengan  $p=0,017$  ( $p < 0,05$ ) artinya ada hubungan negatif antara kemampuan berpikir divergen dengan stres kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kemampuan berpikir maka semakin rendah stres kerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Nilai  $r^2= 0,052$  yang berarti, kontribusi dari kemampuan berpikir divergen terhadap stres kerja karyawan adalah 5,2%

Implikasi dari penelitian ini yaitu bagi perusahaan adalah diharapkan dapat menjadi pertimbangan ketika menempatkan karyawan pada bagian teller. Perusahaan harus mampu memilih karyawan terutama pada bagian teller dengan tepat. Karena bagian ini memerlukan adanya ketelitian, kecakapan, dan ketepatan yang baik.

Implikasi dari penelitian ini untuk karyawan diharapkan lebih mengembangkan potensi dan kemampuan berpikir yang dimiliki baik divergen tinggi maupun divergen rendah guna menyelesaikan permasalahan dilingkungan kerja agar stres kerja dapat diminimalisir.

Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan saran untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lainnya, misalkan saja dengan menggunakan variabel manajemen emosi, atau hubungan interpersonal. Selain itu dapat juga dengan menambahkan dari variabel yang sudah ada dan menggunakan referensi yang lebih banyak agar penelitian selanjutnya lebih baik lagi.

### REFERENSI

- Alil, W.U., Nawaz.A., Raheeml A. R., & Imamuddin, K. (2014). Impact of stress on job performance : An empirical study of the employess of private sector Universities of Karachi, Pakistan. *Reseach Journal*, 3(7), 14-17.
- Babatunde, A. (2013). Occupational stress: A review on conceptualisations, causes and cure. *Economic Insights-trends and Challenges*, 2(65), 73-80.
- Bashir, U., & Ramay,M.I., (2010). Impact of stress on employess job performance a study on banking sector of Pakistan. *International Journal*, 2(1).
- Beheshtifar, M., & Nazarian, R. (2013). Role of Occupational Stress In Organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9).
- Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif. Bandung* : Remaja Rosdakarya.

- Emmanuel, A.O., Bismark, A., Josep, A.Y., Adom, A. E. (2014). Occupational stress and job performance in the teacher of school of Punjab (Pakistan). *International Journal*, 3(11).
- Febriansandy, M.H. (2009). Hubungan antara stres kerja dengan berpikir kreatif pada karyawan stasiun TV Batu. *Skripsi*. Fakultas psikologi universitas muhammadiyah Malang.
- Firmanto, A. (2013). Kecerdasan, kreatifitas, *task commitment* dan jenis kelamin sebagai prediktor prestasi hasil belajar siswa. *Jurnal sains dan praktik psikologi*. (1).
- Gibson,C., Folley, B.S. & Park,S. (2009). Enhanced divergent thinking and creativity in musicians: A behavioral and near-infrared spectroscopy study. *Journal of International*.
- Hamdani, W., & Handoyo. S. (2012). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan PDAM surya sembada kota Surabaya. *Jurnal psikologi industri dan organisasi*, 2(2).
- Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company : An Empirical study in two countries. *International journal*, 2(11).
- James, C.E.A. & Chartrand, T.L. (2009). social cues for creativity: the impact of behavioral mimicry on convergent and divergent thinking. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 1036–1040.
- Khery & Yusra. (2013). Kesadaran metakognitif, proses sains, dan hasil belajar kimia mahasiswa divergen dandivergen rendah dalam PBL., *Jurnal Pendidikan Sains*, 1.
- Kristianti., Wayan, N., Yudana, M., & Tes,G.A. (2013). Pengaruh model pendekatan kooperatif dengan model pembelajaran nht (*number head together*) terhadap hasil belajar Ekonomi ditinjau dari gaya berpikir siswa kelas x sma negeri 1 Amlapura. *e-Journal*, 4.
- Lidyansyah, I.P.D. (2014). Menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan melalui musik. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1).
- Muthmainah, A. S. (2007). Hubungan antara budaya perusahaan dengan kreativitas pada karyawan tvri jogja.*Skripsi*.Universitas Diponegoro Semarang.
- Mahmudi, A. (2008). *Pemecahan masalah dan berpikir kreatif*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Margiati, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternatif pemecahannya.*Jurnal penelitian psikologi*, 3, 71-80.
- Nurcahyo, I.O. (2012). Idealisme, relativisme, dan kreativitas akuntan. *Artikel ilmiah*. Sekolah tinggi ilmu ekonomi perbanas Surabaya.

- NIOSH. (2008). Exposure to stress occupational hazards in hospital. diakses pada tanggal 01 Agustus 2015 melalui <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-136/pdfs/2008-136.pdf>.
- Paramita, P. (2000). Problem focused coping pegawai negeri sipil golongan I ditinjau dari kreativitas. *Skripsi*, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Putranawan, A. P. (2013). Hubungan antara keadilan prosedural dalam pembagian shift kerja dengan stres kerja pada karyawan restoran waralaba “x” di malang. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas *psikologi* universitas muhammadiyah Malang.
- Politis, J.D. (2003). The impact of self-management leadership on organisational creativity. *Jurnal international*.
- Ripa, E. (2010). Hubungan antara sense of humor dengan kreativitas pada siswa kelas viii smp negeri 13 malang. *Skripsi*. fakultas *psikologi* universitas islam negeri (uin) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rizwan, M. (2014). Investigating the causes of job stress: a study on banking sector of Bahawalpur, Pakistan. *International journal of learning & development*, 4(2).
- Rosnawati, R. (2012). *Berpikir kritis melalui pembelajaran matematika untuk Mendukung pembentukan karakter siswa*. dipresentasikan dalam Seminar Nasional Pendidikan. Universitas Sanata Dharma.
- Shikieri, A. B. & Musa, H. (2012). Factors associated with occupational stress and their effects on organizational performance in a Sudanese University. *Creative education*, 3(1), 134-144.
- Setiawati, H.N., & Rosyid. H.F. (2005). Hubungan antara kemampuan penyesuaian diri Terhadap pekerjaan dengan stres kerja pada Karyawan diPt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Naskah publikasi*. Fakultas psikologi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Smith, L. (2010). Creativity Questionnaire. <http://lyndismith.wordpress.com>
- Sorana, S., Balkanb, M.O & Serinc, M.E. (2014). Job stress and performance : The mediating effect of emotional intelligence. *European journal of Business and social Sciences*, 3(5).
- Tyas, A. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Forum ilmiah*, 10(3).
- Tabrizi, E. A., Talib, M.A., & Yaacob, S. N. (2011). Relationship between creative thinking and anxiety among adolescent boys and girls in Tehran, Iran. *International journal of Humanities and social science*, 1(19).
- Widhiastuti, H. (2008). Studi meta-analisis tentang hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 1.

- Wang, A.Y. (2011). Contexts of Creative Thinking: A Comparison on Creative Performance of Student Teachers in Taiwan and the United States. *Journal international and cross cultural studies*, 2(1).
- Waspodo, A.A.W.S., Handayani, N.C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan pt. Unitex di bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1).