

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah stres kerja terhadap kinerja ini, yaitu sebagai berikut:

Charisma dkk pada tahun 2014 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh variabel pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Variabel independennya stres kerja dan kepuasan kerja, Variabel dependennya Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Sanjaya pada tahun 2012 dalam penelitiannya mengetahui peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja marketing dan collection di PT. Summit Oto Finance Kudus. Variabel independennya Pada penelitian ini menggunakan teknik populasi, responden diambil dari semua karyawan marketing sebanyak 25 responden dan karyawan collection sebanyak 21 responden. Teknik analisis data

menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda moderasi. Hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya pada tahun 2014 kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Penelitian ini menggunakan riset kuantitatif yaitu dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 48 responden. Hasil lainnya ditemukan bahwa secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Selanjutnya, secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Terakhir, variabel kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar Bali.

Hulifah Gaffar pada tahun 2012 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x makassar Variabel independennya faktor individual dan faktor Organisasi, Variabel dependennya kinerja karyawan. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan

sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi.

Sutrisno pada tahun 2012 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak. Teknik pengambilan sampel secara acak dengan random sampling. Menggunakan regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t-tabel bahwa nilai hipotesis ditolak, artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Romli pada tahun 2010 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma soem Adapun jenis penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif dengan teknik survei dan metode verifikatif program LISREL (Linier Struktural Relationship) 8.30. Stres memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma soem, dengan besar pengaruh 0,3927, berarti 15,42% kinerja karyawan ditentukan oleh faktor stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 84,58% ditentukan oleh faktor lain di luar model.

Sutrisno pada tahun 2009 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV

Bintang Karya Putra Di Surabaya. Teknik analisis data analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi. Kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi, stress kerja dan komitmen terhadap kinerja organisasi CV. Bintang Karya Putra di Surabaya sebesar 83,50 %. Sedangkan sisanya 16,50 % adalah merupakan variabel-variabel yang tidak terprediksi dalam penelitian variabel-

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Charisma dkk (2014) pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara.	Stres kerja Kepuasan kerja Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	<ul style="list-style-type: none"> - ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, - Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, - Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan - Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
2	Sanjaya (2012) peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja marketing dan collection di PT. Summit Oto Finance Kudus.	Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Stres kerja	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja.
3	Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya (2014) kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.	Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan

4	Gaffar (2012) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x makassar	Stres kerja Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor Organisasi.
5	Sutrisno (2012) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak.	Stres kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Panel Data	hipotesis dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t-tabel bahwa nilai hipotesis ditolak, artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
6	Romli (2010) pengaruh stres terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma'soem	Stres kerja Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan	program LISREL (Linier Struktural Relationship) 8.30	Menunjukkan bahwa Stres memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Sutrisno (2009) Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan cv. Bintang Karya Putra di Surabaya.	Budaya Organisasi Stres kerja Komitmen Kinerja Karyawan	Model Regresi Berganda	Diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Sedangkan sisanya adalah merupakan variabel-variabel yang tidak terprediksi dalam penelitian ini.

Sumber: Jurnal dan Skripsi Diolah Peneliti, 2015

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada variabel penelitian, periode penelitian, sampel penelitian, metode analisis, dan software statistik yang digunakan. Penelitian ini dilakukan di Perbankan yaitu Bank Tabungan Negara Syariah Malang Disamping itu, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304). Stres menurut Davis dan Newstrom (1985: 195) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis.

Sedangkan menurut Ivancevich (1996: 295) stres sebagai tanggapan penyesuaian, diperantai oleh perbedaan individu atau proses psikologi, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Pengertian stress kerja Menurut Mangkunegara (2008:157) adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak

tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

2.2.1.2 Macam – macam Respon Stres Kerja

Menurut Selye stres didalam dunia kerja, dibagi menjadi 2 bagian:

1. *Eustres* adalah respon yang positif terhadap stres, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja yang akan dilakukan. Menurut Selye dalam Robert dan Kinicki (2000: 52) Menerima suatu penghargaan di depan khalayak ramai atau secara berhasil menyelesaikan sebuah penugasan pekerjaan yang sulit merupakan contoh penyebab stres yang *eustres*. Ia juga mencatat bahwa:
 - a. Stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf
 - b. Stres dapat memiliki konsekuensi yang positif
 - c. Stres bukanlah suatu yang harus dihindari
 - d. Tidak adanya sama sekali adalah kematian

Menurut Mas'ud (2002: 20) Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan.

Dhania (2010: 17) Karena dengan stres, seseorang akan terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya

agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).

Reaksi Positive stres kerja bahwa pada tahap ketika ada tantangan, ketidakpastian, kecemasan dan tekanan hidup, hal tersebut malah akan memotivasi untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dan mencapai hal-hal dalam kehidupan, serta sedikit peningkatan. mempercepat peningkatan usaha kerja, menstimulasi kreatifitas, dan menganjurkan ketekunan yang tinggi. memberikan perhatian dan menyelesaikan tugas tepat waktu pada sebuah kelas yang sulit.

2. *Distres* adalah suatu stres negative yang menyertakan sesuatu yang produktif serta tidak menyenangkan misalnya perampokan, penggunaan obat-obatan, minuman keras dan lain-lain. Serta Reaksi emosional terhadap stres bisa berupa perasaan cemas, takut, frustrasi, dan putus asa. Banyak sekali permasalahan yang dialami seseorang. Reaksi Negative Stres Menurut pendapat Munandar dalam buku psikologi industri dan Organisasi dalam mengenal dan mengulangi stres, mengemukakan bahwa “stres yang meningkat sampai unjuk kerja mencapai titik optimalnya merupakan stres yang baik, yang menyenangkan, gejala ini disebut *eustres* (dalam bahasa Yunani eu berarti baik), yang berarti stres yang baik dekat, sebelum mencapai titik optimalnya, peristiwanya dialami sebagai tantangan yang merangsang. Melewati titik optimal stres menjadi *dystres* (dalam bahasa Yunani berarti buruk) atau stres yang buruk, peristiwanya

dialami sebagai ancaman yang mencemaskan sehingga cenderung kewalahan dan kehidupan kita terasa diluar kendali karena kecemasan yang berlebihan, rasa takut, kepanikan dan keprihatinan tentang betapa mengerikannya perasaan kita” Munandar (2008: 375)

Menurut Ivancevich (1985: 207) dampak stres sangat banyak dan beragam tentunya diantaranya yaitu positive seperti memotivasi diri, rangsangan untuk kerja keras, meningkatkan inspirasi yang untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi bnyak juga stresor yang mengganggu dan berbahaya, seperti kelelahan, bosan, emosi, ketidakmampuan mengambil keputusan, meningkatnya denyut jantung.

2.2.1.3 Sumber- Sumber Stres Kerja

Menurut Robbins (1996: 224) sumber-sumber stres dalam bekerja antara lain: faktor lingkungan, organisasional, serta faktor individu

1. Faktor Lingkungan

- a. Ketidakpastian ekonomis
- b. Ketidakpastian politik
- c. Ketidakpastian teknologis

2. Faktor organisasional dikategorikan kedalam beberapa hal yaitu:

- a. Tuntutan tugas karena beban kerja yang terlalu berat dan harus menyelesaikan sesuai dengan waktu yang terbatas maka pekerjaan

tersebut akan menuntut banyak pikiran dan tenaga, terlebih lagi ada pengawas yang menonitoring pegawai.

b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisai itu.

1) Tuntutan agar pribadi.

2) Struktur organisasi

3) Kepemimpinan organisasi

3. Faktor Individual

a. Masalah atau isu dalam keluarga

b. Masalah ekonomi

c. Karakteristik kepribadian karyawan

Stres ini muncul jika seseorang pekerja tidak memiliki hubungan tidak baik dengan pimpinannya, teman sejawat, ataupun bawahannya. Keadaan yang tidak memuaskan akan bisa merusak suatu pekerjaan seseorang sehingga dapat menimbulkan stres dalm dirinya. Menurut ivancevich (2002: 297) membagi penyebab stres dalam empat tingkatan yaitu:

1. Tingkat Individu

Stresor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang, hal tersebut meliputi konflik peran, kelebihan beban peran, ketidakjelasan peran, tanggung jawab atas seseorang, kecapatan status yang tidak sesuai tipe kepribadian terhadap kondisi dan situasi sehingga karyawan lebih mudah

beradaptasi, individu yang betipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standart yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Karena stres yang konstan yang mereka rasakan, mereka lebih mudah terserang penyakit yang berkaitan dengan stres. Individu yang betipe A lebih cocok untuk marketing, namun individu yang tipe B adalah mereka yang lebih santai dan bersikap tenang (*easygoing*), menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan kompetisi. Orang yang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang masalah yang berkaitan dengan stres. individu yang tipe B lebih cocok bila berada di *back office*. Ivancevich (1996: 310)

2. Tingkat kelompok

Setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan dimana kelompok-kelompok dapat menjadi stressor yang kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki hubungan yang baik antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik, stressor tingkat kelompok meliputi ketidakpercayaan terhadap rekan kerja secara positive yang menjurus kepada kurangnya komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan yang rendah.

3. Tingkat Organisasi

Selain stressors potensial yang terjadi pada individu, terjadi juga stresor yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

4. Lingkungan Fisik

Stres kadangkala juga diakibatkan oleh kondisi sosial dan lingkungan diluar pekerjaan, karena pekerja juga akan bersosialisasi dengan lingkungan pada saat selesai bekerja. Sinar, kebisingan temperatur udara yang kotor.

Menurut Ivancevich (2009: 306) terdapat lima bentuk kondisi kerja yang dapat menghasilkan stres pada pegawai yaitu :

1. Tekanan dari manajer di depan rekan kerja untuk bekerja lebih keras, lebih cepat dan lebih lama.
2. Hubungan yang buruk dengan rekan kerja.
3. Kekerasan atau kecelakaan di tempat kerja yang melukai teman atau pegawai lain.
4. Diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dimana pegawai tidak memiliki keterampilan atau kompetensi yang diperlukan.
5. Melakukan presentasi yang sangat penting dihadapan suatu kelompok.

Menurut Hasibuan (2006: 204) faktor-faktor yang menyebabkan stres pegawai antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.

6. Masalah- masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

2.2.1.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2003: 308) mengelompokkan akibat stres yang ditimbulkan yaitu dibagi 3 bagian:

1. Gejala Fisiologis

Robbin menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat yang ditimbulkan misalnya depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nuda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Mencangkup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan ganggun tidur.

Menurut Ivancevich (2002: 299) terdapat enam tanda-tanda stres pada pegawai yaitu :

1. Seorang pekerja yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau seorang pekerja yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absen).
2. Seorang pekerja yang normalnya penggembira menjadi menarik diri (atau, yang jarang terjadi, seorang yang penyendiri menjadi bergaul).
3. Seorang pegawai yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan yang kotor, tidak lengkap atau jorok.
4. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mulai mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan).
5. Seorang pegawai yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan.
6. Seorang pegawai yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilannya.

Menurut Ivancevich (2009: 308) stres yang dialami pegawai menyebabkan organisasi mengeluarkan banyak uang. Stres yang dialami pegawai akan membawa efek yang buruk bagi pegawai. Efek tersebut mencakup pengambilan keputusan yang semakin buruk dan penurunan efektivitas. Selain itu stres juga dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat dihubungkan dengan sejumlah hasil disfungsional, termasuk perputaran pegawai (*turn over*), absen yang meningkat, dan kinerja pekerjaan yang menurun.

2.2.1.5 Proses Terjadinya Stres Kerja

Syndrom Adaptasi Umum (*General Adaptation Syndrom*) Hans Selye, M.D. menjelaskan tahapan stress ini dan menyebutkan sebagai *The General Adaptation Syndrome (GAS)*, menurut Selye (Gibson 1996: 340) GAS juga terdiri dari 3 tahap :

- a. Reaksi terkejut (*alarm reaction*) ketika tubuh mulai mendeteksi stimulus dari luar. Tahap ini mobilisasi permukaan yang akan digunakan oleh badan untuk menghadapi tantangan dari penekanan. Jika penekanan itu diketahui, maka otak mengirim *biokemisc* kepada seluruh badan. Pada tahap kecemasan ini ditandai dengan berdebar-debar jantung, tekanan darah naik, biji mata membesar, otot tegang dan lain-lain. Tahap ini tidak berlangsung lama (dalam beberapa detik sampai beberapa hari).
- b. Adaptasi (*adaptation*) ketika mengeluarkan perangkat pertahanan melawan sumber stress (*stressor*). Tahap ini merupakan tahap perlawanan terhadap faktor yang menimbulkan stres sehingga berusaha untuk menghindari dan melakukan perbaikan terhadap adanya kerusakan. Tubuh kemudian mengembangkan suatu penyesuaian terhadap stres. Adapun tanda-tanda ini memasuki tahap kelelahan, kegelisahan dan ketegangan. Perlawanan terhadap stres ini sering menimbulkan kecelakaan, pengambilan keputusan yang kurang baik dan sakit-sakitan.
- c. Kelelahan (*exhaustion*) ketika tubuh mulai kehabisan daya pertahanannya. Tahap ini merupakan kesanggupan manusia untuk mengadakan perlawanan sampai batas-batas tertentu. Jika faktor yang menimbulkan

stres berlangsung lama, maka tahap perlawanan digantikan dengan tahap kelelahan. Hal ini berarti kapasitas untuk mengadakan penyesuaian telah menyusut bahkan mencapai batas sehingga dapat menimbulkan hipertensi, asma, jantung koroner, diabetes dan sebagainya.

Selama masa peringatan mengalami perubahan jika diatasi tubuh akan kembali normal, stres akan berlangsung ketahap berikutnya jika stres berlanjut maka penyakit stres kerja mudah timbul, namun jika dikelola dengan baik maka stres kerja bisa positif menyenangkan dan produktif, dan sebaliknya bisa mengakibatkan stres kerja yang negative.

2.2.1.6 Strategi Manajemen Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional Robbins (2002: 311):

1. Strategi Penanganan Individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya, strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Beberapa pengelolaan waktu yang lebih dikenal adalah:

- a. Membuat daftar harian yang mau dikerjakan
- b. Memprioritaskan kepentingan yang urgensi
- c. Menjadwalkan peringkat prioritas

d. Mengetahui siklus harian yang paling waspada dan produktif

Latihan fisik seperti aerobik, berjalan untuk meningkatkan kapasitas jantung, pengalihan mental dari tekanan kerja dan menawarkan suatu cara untuk melepaskan energi. *Biofeedback* serta memperluas jaringan dukungan sosial merupakan cara pengurangan ketegangan, dukungan yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan bahwa stres kerja yang berat akan mengakibatkan hilangnya semangat kerja.

2. Strategi-Strategi Penanganan Organisasional

Faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi dikendalikan oleh manajemen bisa diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara antara lain:

- a. Perbaikan seleksi dan penempatan hendaknya manajemen mempertimbangkan tidak hanya memperkerjakan individu yang berpengalaman diluar internal, individu ini dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik pada pekerjaan berstres tinggi dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan lebih efektif.
- b. Penempatan tujuan, tujuan yang spesifik yang dipersepsikan dapat dicapai dan memperjelas harapan kinerja. Umpan balik tujuan mengurangi ketidakpastian mengenai kinerja yang sebenarnya. Ini akan mengakibatkan kurangnya frustrasi karyawan, ambiguitas peran dan stres.

- c. Merancang ulang pekerjaan memberi kepada karyawan lebih tanggung jawab, lebih banyak kerja yang bermakna, lebih banyak otonomi, dan umpan balik yang meningka dapat mengurangi stres karena faktor ini memberikan kepada karyawan kendali yang lebih besar terhadap kegiatan kerja dan mengurangi ketergantungan pada orang lain.
- d. Komunikasi organisasional yang formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena ambiguitas peran dan konflik peran sehingga untuk memperlunak komunikasi serta membentuk persepsi karyawan.
- e. Program kesejahteraan program ini untuk perhatian pada kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang 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.

Menurut Robbins (2002: 218) terdapat tiga aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya (1) hasil kerja, (2) proses kerja, dan (3) sikap kerja. Kinerja yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja seorang karyawan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2007: 67).

Menurut Mondy (2008: 257-258) Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim. Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif telah menjadi prioritas bagi manajemen bertujuan untuk mempengaruhi kinerja. Sistem penilaian kinerja untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi merupakan suatu konsep yang strategis dalam menjalankan hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan sudah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila karyawan yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2.2.2.2 Jenis – Jenis Kriteria Kinerja

Menurut dharma (1991) dalam Sani (2013: 221) memberikan tolak ukur terhadap kinerja yaitu:

1. Kuantitas: yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas mutu yang dihasilkan
3. Ketetapan waktu: kesesuaian waktu yang telah ditetapkan

Menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Robbins (1996:20) hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencakup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya untuk masa yang akan datang bagi suatu perusahaan.

Dengan penilaian tersebut dapat diketahui pengukuran kinerja, menurut Gibson *et.al* (1995) dapat dilakukan berdasarkan waktu:

1. Waktu jangka pendek:

- a. Produksi
 - b. Mutu (kualitas)
 - c. Efisiensi dan fleksibilitas
2. Waktu jangka menengah:
 - a. Persaingan
 - b. Pengembangan
 3. Waktu jangka panjang adalah merupakan kelangsungan hidup suatu organisasi.

2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Seseorang

Menurut Gibson (1997: 124) yaitu:

1. Faktor individu

Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latarbelakang pribadi dan demokrafis. Luthan (2006: 557) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengeahuan, pekerjaan dan keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya

2. Faktor organisasi terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan dan desain struktur dan desain pekerjaan
3. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Menurut Mitchell *dalam* ilfi (2011: 16) motivasi bersifat

individual dalam arti bahwa setiap orang yang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Robbins (2002: 36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, pekerjaan yang secara menantang, (*mentally challenging work*), masalah reward misalnya gaji, konsumsi, bonus, dan juga kebijakan promosi, kondisi kerja, yang mendukung (*supportive working condition*) dan rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*).

Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Luthan (2006: 243) diantaranya (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) rekan kerja, dan (5) kondisi kerja. Ivancevich (2009:90) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Pengertian kepuasan kerja yang diungkapkan Hasibuan (2006:202) adalah sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Wexly dan Yulk yang dikutip oleh Moh As'ad (1995: 105), pada dasarnya teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudaiannya Lockwood menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataannya. Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan karyawan yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak menunjang kepuasan kerja seorang karyawan yang lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Contoh: seorang yang berkepribadian A atau seorang yang "kecanduan kerja" tidak akan senang jika mendapatkan waktu luang tambahan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*. Sebaliknya apabila yang didapat dibawah standar minimum menjadi *negative discrepancy*, atau makin besar pada ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. Teori keadilan (*Equite theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Teori ini mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung merasa adanya keadilan (*equite*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equite* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Ada tiga elemen dari *equite* yaitu: *input*, *out comes* dan *comparation person*. Yang dimaksud dengan *input* ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman kerja dan ketrampilan. *Out comes* adalah segala sesuatu yang pekerjaannya seperti: gaji (upah), penghargaan dan simbol status. Sedangkan yang dimaksud dengan *comparation person* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input dengan *out comes*.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang kemudian diterjemahkan oleh Moh As'ad (1995: 108) yang menyatakan bahwa prinsip dari teori ini ialah kepuasan dan ketidakpuasan kerja dimana keduanya merupakan dua hal yang berbeda, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Kelompok *satisfier* atau motivator

Adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemungkinan untuk berkembang.

b. Kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*

Adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari prosedur perusahaan, mutusupervisi, upah atau gaji, hubungan antar pribadi, rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, kondisi kerja, jaminan pekerjaan dan status.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mc Gee *et al*(1984) dalam Wijono (2011: 120) menyatakan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan pegawai mengalami stres kerja tetapi masih merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini diantaranya disebabkan oleh tugas yang mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka. Selain itu, terjadi komunikasi yang efektif diantara para anggota organisasi. Mereka menunjukkan bahwa ada kerjasama yang kondusif antara atasan dan karyawan.

Menurut Hasibuan (2006:203) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.2.3.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Luthan (2006: 243) diantaranya (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) rekan kerja, dan (5) kondisi kerja.

Menurut Ivancevich (2009:90) sejumlah indikator yang dihubungkan dengan kepuasan kerja yaitu:

1. Imbalan, yaitu jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan memberikan tanggung jawab.
3. Peluang promosi yaitu ketersediaan peluang untuk maju.
4. Supervisi yaitu kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
5. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.
6. Kondisi pekerjaan ditandai dengan sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
7. Keamanan pekerjaan yaitu keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk terus bekerja dalam organisasi.

2.2.4 Stres Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Dalam Islam

2.2.4.1 Stres Kerja Dalam Islam

Stress itu bukan dari tekanan mental semata-mata bahkan tekanan itu sebenarnya berpuncak dari kelemahan hati, ruh, nafsu dan akal. Kelemahan hati yang menyebabkan rapuhnya hubungan individu itu dengan Allah SWT menyebabkan kehidupannya menjadi sempit, seolah-olah tiada jalan keluar dari setiap inci masalah. Hati yang baik mempunyai unsur yang sangat halus (latifah) ketuhanan (rabbaniah) dan kerohanian (ruhaniah). Satu keadaan gangguan emosi, pemikiran dan fisikal seseorang. Seringkali dalam kehidupan kita, pekerjaan dan pembelajaran adalah dua faktor utama membawa gejala keadaan ketegangan atau stress. Sebagai hamba Allah, dalam kehidupan di dunia manusia tidak akan luput dari berbagai cobaan, baik kesusahan maupun kesenangan, sebagai sunnatullah yang berlaku bagi setiap insan, yang beriman maupun kafir. Allah Ta'ala berfirman:

الْثَّمَرَاتِ وَالْأَنْفُسِ الْأَمْوَالِ مِّنْ وَنَقْصِ وَالْجُوعِ وَالْخَوْفِ مِّنْ بَشَىٰءٍ وَلَنْبُلُونَكُمْ
 الصَّابِرِينَ وَبَشِّرُو

“dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar (QS: Al-Baqarah 155)”

يُسْرًا أَلْعُسْرَ مَعِ إِنَّ يُسْرًا أَلْعُسْرَ مَعِ فَإِنَّ

“ karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”(QS. Al- Insyirah 5-6)”

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: **الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ**

وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، إِحْرَاصٌ عَلَيَّ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعْنِ بِاللَّهِ وَلَا

تَعْجِزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ

فَعَلَّ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu ‘anhu: beliau berkata, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu perbuatan setan.

Menurut Ifi (2008: 204) Hadist ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat unggul dengan cara:

1. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan didunia maupun diakhirat.

Kuat lemahnya iman seseorang dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu ditegur, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

2. Mengali kemampuan (*Ability*)

Orang unggul akan menghasilkan prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat diligat dari kualitas kerja (*Quality*) yang dilakukan seseorang dengan baik.

3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai, dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi tidak melaksanakannya.

Menurut Ilfi (2008: 211) Seorang muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah dan istirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya dengan cepat dan tepat (*Quick*) untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu. Jika kualitas keimanan kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman. Allah SWT menyukai orang-orang yang kuat dan mau berusaha, serta mampu menciptakan kreasi baru yang lebih baik untuk kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Sikap seorang mukmin dalam menghadapi masalah seorang mukmin dengan ketakwaannya kepada Allah Ta'ala, memiliki kebahagiaan yang hakiki dalam hatinya, maka masalah apapun yang dihadapinya di dunia ini tidak membuatnya mengeluh atau stres, apalagi berputus asa. bila ia dalam keadaan sadar maka pasrah menerimanya bersabar. Dan buatlah susana kehidupan yang selalu damai, gembira, kekeluargaan tetapi secara islami baik dengan diri sendiri maupu orang lain. Allah Ta'ala menjadikan musibah dan cobaan tersebut sebagai

sebab untuk menyempurnakan penghambaan diri dan ketundukan seorang mukmin kepada-Nya, karena Allah Ta'ala mencintai hamba-Nya.

2.2.4.2 Kinerja Dalam Islam

Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai.

Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat:

إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فُيْتَبُّكُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِيمٌ ﴿١٠٥﴾

“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (at-Taubah ayat 105)”

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرَ الْكَسْبِ كَسْبُ يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ

Nabi Muhammad SAW bersabda: “ Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).” (HR Ahmad)

Nabi menyatakan bahwa usaha yang paling baik adalah berbuat sesuatu dengan tangan sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur, karena dengan melakukan sesuatu dengan tangannya sendiri berarti seseorang dituntut dapat menciptakan sesuatu yang dapat memanfaatkan peluang yang dimiliki. Seorang muslim hendaknya melakukan wirausaha yang menciptakan sesuatu

berdasarkan kemampuan yang dimiliki, berkarya dan inovasi, memanfaatkan peluang yang ada, agar dapat mencapai keuntungan yang optimal.

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rizki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

2.2.4.3 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Menurut Ilfi (2008: 213) Menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan agar mencapai hasil yang terbaik dalam melaksanakan usaha yang dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif. Seorang muslim harus mempunyai etos kerja yang tinggi agar dapat mengembangkan usahanya dengan baik, dan tidak mengalami kerugian. Allah memerintahkan agar seorang muslim berjalan kepenjuru untuk mencari rizki yang akan diberikan oleh-Nya yaitu melakukan usaha apa saja dan dimana saja dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki, berpegang teguh pada ilmu sama halnya berpegang teguh dengan agama, karena ilmu bersumber dari agama.

عَنْ خَالَةَ قَالَ سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ بَيْعٌ مَبْرُورٌ وَعَمَلٌ الرَّجُلُ
بِيَدِهِ

Nabi Muhammad ditanya tentang usaha yang paling utama, beliau menjawab: “jual beli yang baik dan usaha seseorang dengan tangannya sendiri.”(HR Ahmad)

Selain itu juga dalam bekerja kita harus senantiasa bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah SWT karena dengan bersyukur, maka nikmat yang ada akan semakin ditambah oleh-Nya, yang difirmankan oleh Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلِيْنَ لَأَزِيدَنَّكُمْ شَكَرْتُمْ لِيْنَ رَبِّكُمْ تَأْتِبَ وَإِذْ



“ dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih (Qs Ibrahim 7)”

Semakin banyak bekerja maka semakin banyak pegghasilan yang akan didapat, sehingga dapat membantu kebutuhan diri sendiri dan mampu membantu orang lain dengan kelebihan prestasi maupun materi yang sudah kita punya.

2.2.5 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hasil yang ingin dicapai perusahaan sehingga tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja maka semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304). Pengertian stress kerja Menurut Mangkunegara (2008:157) adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan Mas'ud (2002: 20).

2.2.6 Hubungan Antara Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Penilaian primer dalam teori kognitif, yang mana karyawan mulai mempertimbangkan apa yang dirasakannya. Kemudian dia dapat mempertimbangkan apakah beberapa sasaran yang hendak dicapai dalam lingkungan tersebut baik atau buruk, menguntungkan atau membahayakan dan merupakan peluang atau ancaman bagi dirinya.

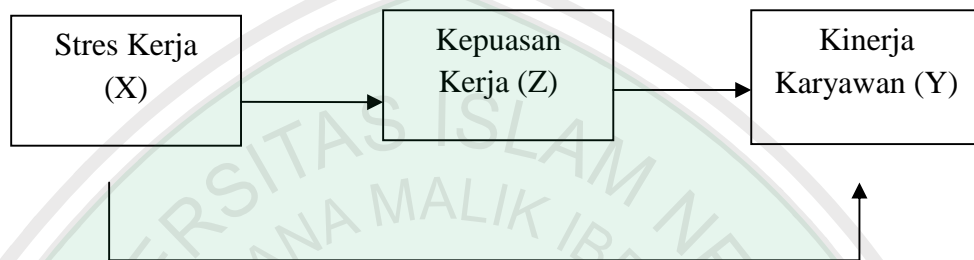
Penilaian sekunder (*secondary appraisal*) jika individu mengetahui bahwa dirinya dapat dengan mudah mengatasi masalahnya, maka proses penilaian tersebut akan berhenti, sebaliknya jika individu tidak mempunyai kepastian mengatasi masalahnya maka dia mengalami stres. Sifat dasar penolakan mengalami stres dapat memotivasi individu untuk melakukan sesuatu dan menghilangkan masalah yang ada. Syarat respon perilaku adalah dapat menggunakan salah satu respon perilaku adalah yaitu menghadapi (*fight*) atau lari (*flight*).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan memberikan kontribusi kinerja yang lebih efektif. Menurut Ivancevich (2009: 303) efek dari stres banyak dan bervariasi. Beberapa efek tentu saja bersifat positif seperti motivasi diri dan stimulasi untuk memuaskan tujuan hidup. Karena dengan motivasi yang tinggi kemungkinan besar seorang pegawai memperoleh kepuasan kerja. mengungkapkan bahwa stres yang berlebihan meningkatkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja menunjukkan sejumlah hasil disfungsi, termasuk perputaran pegawai, absen yang meningkat, dan kinerja yang menurun.

2.3 Model Konsep

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1



Sumber : Data Diolah peneliti, 2015

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris Emory (1985) dalam Sani (2013: 23).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. H1: Stres Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
- b. H0: Stres Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi