

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Emperis (Penelitian Terdahulu)

2.1.1 Husni Fauji (2013)

Husni fauji melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan” penelitian ini dilakukan pada PT. Karya Mandiri Environment. Adapun teknik analisa yang digunakan adalah diskriptif dan verifikatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini membuktikan adanya pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari hasil korelasi berganda sebesar 0,75 artinya hubungan variabel (Stres Kerja) dan (Konflik Kerja) terhadap Y (Semangat Kerja) mempunyai korelasi yang kuat. Kemudian hasil dari koefisien determinasi pengaruhnya sebesar 56,2 % artinya pengaruh berkontribusi tinggi dan sisanya 43,75 % merupakan factor dari variabel lainya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti

2.1.2 Hulaifah Gaffar (2012)

Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor wilayah Makasar yang beramat di Jl. R.A Kartini No.19 Makassar.

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode Kuisisioner, wawancara, dokumentasi. Metode Analisis data yang digunakan adalah Diskriptif dan kuantitatif.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa faktor *stressor* individu memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana faktor *stressor* individu bertanda positif, sedangkan faktor *stressor* organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres individu dengan variable kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,131 koefisien regresi sebesar 0,119 dan nilai probabilitas sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.3 Hermita (2011)

Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep”. Peneliti melakukan penelitian pada PT. Semen Tonasa (Persero) yang berlokasi di Desa Biringere Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian mulai pada tanggal 19 Mei sampai 3 Juni 2011.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, yaitu *stressor* individu dan *stressor* kelompok. Sedangkan untuk faktor *stressor* organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

2.1.4 Jhohana Kurnia Widyasari (2010)

Melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta”. Lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Islam Surakarta, dimulai dari bulan Februari sampai Juni tahun 2010.

Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja yaitu dengan nilai $p \text{ value} < 0,01$.

2.1.5 Lutfiyah (2011)

Lutfiyah melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas”. Lokasi penelitian dilakukan pada Kepolisian lalu lintas bagian Laka di Jakarta Timur yang dilakukan pada tanggal 7 Juni 2011.

Dari penelitian tersebut mendapatkan hasil yaitu ada pengaruh yang signifikan faktor-faktor yang secara bersama-sama mempengaruhi stres kerja pada polisi lalu lintas yaitu beban kerja, konflik peran yang terdiri dari *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*, pengembangan karir, iklim organisasi, tipe kepribadian

big five, yang terdiri dari *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness*, umur, masa kerja, dan sub divisi.

Untuk mempermudah membandingkan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini dapat dilihat pada beberapa table di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Variabel/Indikator	Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Husni Fauji “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan”	Variabel pertama (X1) adalah Stres kerja dan variable kedua (X2) adalah Konflik kerja dan yang ketiga adalah (Y1) merupakan semangat kerja	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara <u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriptif • Vertifikasi 	Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulismembuktikan adanya pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan.
2.	Hulaifah Gaffar “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel pertama (X1) adalah Stres kerja dan variable kedua (Y1) yang merupakan Kinerja karyawan	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kuisisioner • Wawancara <u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Diskriptif 	Faktor <i>stressor</i> individu memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien Variable dimana faktor <i>stressor</i> individu bertanda positif, sedangkan faktor <i>stressor</i> organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.
3	Hermita “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen	Variabel pertama (X1) stres kerja dan variable kedua (Y1) adalah Kinerja karyawan	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara • Kuisisioner 	Terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja,

	Tonasa (Persero) Pangkep”		<u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriptif • Vertifikasi 	yaitu <i>stressor</i> individu dan <i>stressor</i> kelompok.
4	Jhohana Kurnia Widyasari “Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta”	Variable pertama (X1) adalah kelelahan kerja dan variable kedua (Y1) stres kerja.	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Pengukuran • Dokumentasi <u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Uji Univariat • Uji Bivariat 	adalah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja yaitu dengan nilai p value < 0,01.
5	Lutfiyah “Analisi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas”	Variable pertama (X1) adalah Faktor-faktor stres kerja kemudian Variable kedua adalah Stres kerja.	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Kuisisioner <u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi berganda 	Ada pengaruh yang signifikan faktor-faktor yang secara bersama-sama mempengaruhi stres kerja pada polisi lalu lintas yaitu beban kerja, konflik peran, pengembangan karir, iklim organisasi, tipe kepribadian, yang terdiri dari, umur, masa kerja, dan sub divisi.

Dalam kajian empiris penelitian terdahulu, peneliti memaparkan dua penelitian terdahulu yang nantinya digunakan untuk perbandingan antara peneliti terdahulu dengan peneliti. Adapun persamaan penelitian dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Persamaan Peneliti dengan Peneliti Terdahulu

No	Nama	Judul	Variable
1	<u>Peneliti Terdahulu</u> Husni Fauji	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada PT. Karya Mandiri Environment	Variable Pertama Stres Kerja
2	Hulaifah Gaffar	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk	Variable Pertama Stres Kerja
3	Hermita	“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep”	Variable Pertama Stres Kerja
4	Jhohana Kurnia widyasaki	“Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta”	Variable kedua Stres Kerja
5	Lutfiyah	“Analisi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas”	Variable Pertama Stres Kerja
6	<u>Peneliti</u> Agung Ferinurcahyo	“Analisis Stres Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pada Karyawan Alfamidi Cabang Tidar Kota Malang”	Variable Pertama Stres Kerja

Adapun Perbedaan peneliti dengan peneliti terdahulu dapat di
lihat pada Tabel 2.3 berikut ini :

Tabel 2.3

Perbedaan Peneliti dengan peneliti terdahulu

No	Nama	Judul	Metodelogi Penelitian	Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data
1	<u>Peneliti Terdahulu</u> Husni Fauji	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada PT. Karya Mandiri Environment	Regresi Linear Berganda	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara • Kuisisioner <u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriptif • Vertifikasi
2	Hulaifah Gaffar	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk	Regresi Linear Berganda	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kuisisioner • Wawancara • Dokumentasi <u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Diskriptif
3	Hermita	“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep”	Regresi Linear Berganda	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara • Kuisisioner <u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriptif • Vertifikasi
4	Jhohana Kurnia widyasari	“Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta”	Uji Univariat Uji Bivariat	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Pengukuran • Dokumentasi <u>Analisis Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif
5	Lutfiyah	“Analisi Faktor-faktor yang Mempengaruhi	Analisis regresi berganda	<u>Pengumpulan Data</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observasi

		Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas”		<ul style="list-style-type: none"> • Kuisisioner <u>Analisis Data</u> • Kuantitatif
6	<u>Peneliti</u> Agung Ferinurcahyo	“Analisis Stres Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pada Karyawan Alfamidi Cabang Tidar Kota Malang”	Analisis Faktor	<u>Metode Pengumpulan Data:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kuisisioner • Wawancara • Dokumentasi <u>Teknik Analisis Data:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Stres kerja

Sebelum kita mempelajari stres kerja ada kalanya lebih dulu kita mengetahui arti dari sumber daya manusia terlebih dahulu, dimana sumberdaya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan), atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Menurut Sadili Samsudin (2006:22) manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2005:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang digunakan untuk memberdayakan manusia untuk memajukan perusahaan untuk mencapai tujuan. Namun seperti yang kita ketahui bahwasannya pada Sumberdaya Manusia tersebut terdapat banyak sekali masalah yang dihadapi, seperti halnya yang berhubungan dengan judul skripsi ini mengenai Stres kerja.

1. Pengertian stres kerja

Seperti kita ketahui, stres seringkali menimpa seseorang yang mengakibatkan berkurangnya konsentrasi pada saat melakukan

suatu kegiatan dalam dunia kerja ataupun dalam kehidupan sehari-hari.

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada.

Menurut Handoko (2008: 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Selye, 1976 (dalam Munandar, 2008: 374).

Membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya

penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, 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.

Menurut Veitzal Rivai (2009:1008), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Malayu Hasibuan (2009:204), stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Pendekatan ini

memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-

aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2. *Stressor* (pembangkit stres)

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi *stressor* individu dan *stressor* organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. *Stressor* Individu meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

b. *Stressor* Organisasi

- Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).
- Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Ada tiga sumber yang dapat dimasukkan dalam kategori dari *stressor*, yaitu frustrasi, konflik, dan tekanan (Coleman cs 1976, dalam Wiramihadja 2007).

3. Indikator Stres

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya

efisiensi dan produktifitas, konsumsi alcohol berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

4. Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003;308) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

5. Dampak Stres Kerja

Akibat dari stres bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik

lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Ada beberapa kategori yang diakibatkan oleh stres kerja:

a. Dampak Subjektif (*subjective effect*)

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

b. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

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

e. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala/migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

Menurut Jacinta(2002) stres kerja juga dapat mengakibatkan hal-hal berikut:

1. Dampak terhadap perusahaan yaitu :
 - a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
 - b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
 - c. Menurunnya produktivitas kerja.
 - d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan
2. Dampak terhadap individu yaitu :
 - a. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung,

gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi gangguan pencernaan, sulit tidur atau kebanyakan tidur, struk, dan beberapa penyakit lainnya.

b. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggrogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitnya secara perlahan-lahan.

c. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitiv dibandingkan dengan orang yang tidak mengalami kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan prilaku orang lain. Orang stres selalu mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber

stres disebut juga *stressor* adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dapat mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan karyawan lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya. Bagaimana juga orang bereaksi terhadap stres maka menentukan tingkat stres yang dialami.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres di pekerjaan berdasarkan penelitian Hurrell, dkk. 1988 (dalam Munandar, 2008:381) yaitu:

a. Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seseorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*), meliputi:

1) Bising

Bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidak seimbangan psikologis.

2) Paparan (*exposure*)

Paparan terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, tersinggung, dan ketidakmampuan untuk beronsentrasi.

3) Getaran

getaran merupakan sumber stres yang kuat yang menyebabkan peningkatan taraf perubahan dari fungsinya seseorang secara psikologis dan neurologis.

4) Hygiene

Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres.

b. Tuntutan Tugas

Penelitian menunjukkan bahwa kerja shift/kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik yang berpengaruh secara emosional dan biologis (Monk dan Tepas, 1985 dalam Munandar, 2008: 383). Beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres, dimana beban kerja 'kuantitatif' timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja berlebih/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

c. Peran Individu Dalam Organisasi

Konflik peran (*role conflict*) timbul jika karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus

dilakukan dan antara tanggungjawab yang dimiliki, tugas-tugas yang harus dilakukan menurut pandangan karyawan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan terhadap berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan peran antara lain ketidakjelasan dari sasaran/tujuan kerja, kesamaran tentang tanggungjawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurang adanya balikan atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan yang baik antaranggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Cooper, 1973 dalam Munandar, 2008: 395).

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ambiguitas peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para karyawan dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan sekerjanya (Kahn, dkk., 1964 dalam Munandar, 2008: 395).

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Para karyawan mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi: kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemukan dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada support sosial.

Menurut Robbins (2001:565-567) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan.

Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership.

Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. Interpersonal Demands

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. Organizational Structure

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

d. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik

pemimpin menurut The Michigan group (Robbins, 2001:316) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting (Robbins, 2001:563).

c. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi

kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

Menurut Friedman dan Rosenman dalam (munandar : 399) mengatakan karakteristik pribadi ada 2 tipe yakni tipe A dan tipe B.

1. Tipe A

Orang yang memiliki karakter tipe A digambarkan seseorang yang memiliki derajat dan intensitas yang tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Orang tipe A memiliki paksaan untuk bekerja berlebihan, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran sosial (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi.

2. Tipe B

Orang dengan karakter tipe B digambarkan dengan orang yang lebih mengampangkan (*easy going*) dan santai. Secara secara relatif bebas dari rasa mendesak, mereka tidak selalu harus berkejar

dengan waktu. Karena mereka tidak mempunyai konflik berarti dengan orang lain mereka merasa lebih sedikit permusuhan.

2.2.3 Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47) :

a. Strategi Penanganan individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

- 1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya (*time*

out) terlebih dahulu. Cara time out ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

2) Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan *rileks* ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

3) Melakukan diet dan fitness

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tennis, bulutangkis, dan sebagainya.

b. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- 1) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh.

Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

- 2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi

skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

3) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi.

c. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Munandar, 2001:78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Munandar, 2001:79).

Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya. Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Munandar, 2001:80-82), yaitu :

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, Misalnya : bermain game, dan bercanda.

2) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

3) Pendekatan *Biofeed Back*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontiyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.2.4 Stres Kerja Menurut Pandangan Islam

Stres itu merupakan gangguan kejiwaan yang semakin hari semakin subur menghinggapi manusia. Terutama bagi mereka yang tidak siap menghadapi kesulitan hidup atau tidak mampu mengatasi berbagai persoalan yang menimpa. Secara psikologis, stres dilatarbelakangi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

Sebagai mana sudah di jelaskan pada Firman Allah sebagai berikut:

نَفْسِ الْأَمْوَالِ مِمَّنْ وَنَقْصِ وَالْجُوعِ وَالْخَوْفِ مِنْ شَيْءٍ ؕ وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ
صِيبَةً أَصَابَتْهُمْ إِذِ الَّذِينَ الصَّابِرِينَ وَبَشِيرَاتٍ وَالْأَمْوَالِ
سَلَامًا مِّنْ صَلَوَاتِ عَلَيْهِمْ وَأَوْلِيَّتِكَ رَاجِعُونَ إِلَيْهِ وَإِنَّا لِلَّهِ إِنَّا قَالُوا
الْمُهْتَدُونَ هُمْ وَأَوْلِيَّتِكَ وَرَحْمَةً رَبِّ

“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, (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan, "Inna lillahi wa inna ilaihi raji'un." Mereka itulah yangmendapatkan keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Rabbnya, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk”. (al Baqarah/2:155-157)

Menurut Syahid Athar (2011:300), Ada beberapa cara mengatasi stres menurut pandangan Islam yaitu :

1. Memperbanyak dzikir (mengingat Allah):

تَطْمِئِنُّ الْقُلُوبُ ۗ وَاللَّهُ بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمِئِنُّ الْقُلُوبُ ۗ وَاللَّهُ بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمِئِنُّ الْقُلُوبُ ۗ

“(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenang.”(Ar-ra’ad/13:28).

2. Meperbanyak sholat dan do’a mereka:

عَبْرِينَ مَعَ اللَّهِ إِنَّ وَالصَّلَاةَ بِالصَّبْرِ اسْتَعِينُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
الص ١٥٣

"Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan (mengerjakan) shalat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar". (al Baqarah/2:153).

Selain di atas kita juga diminta untuk terus berjuang untuk terus mengup-grade diri kita sendiri.

اللَّهُ أَمْرٌ مَنْ تَحَفُّظُونَهُ رَخْلَفَهُ ءَ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مَنْ مَعْقِبَتَكَ
وَمَرَّ اللَّهُ أَرَادُوا إِذْ أَبَانَفْسَهُمْ مَا يَغْيِرُوا حَتَّى بِقَوْمٍ مَا يَغْيِرُ لَا اللَّهُ إِنْ
وَالِ مِنْ دُونِهِ ءَ مِنْ لَهُمْ وَمَالَهُ رَمَدٌ فَلَا سَوْءَ آيِقُ

"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." (QS. 13:11).

Selain daripada pembahasan diatas berikut ini adalah beberapa indikator dari faktor-faktor stres kerja menurut pandangan Islam:

1. Hygiene (kebersihan)

Seperti yang terdapat pada firman Allah dalam surat Al

Muddatsir ayat 4-6 yaitu:

تَسْتَكْثِرْتُمْ مِّنْ وَلَا فَاهْجُرُوا الرُّجْزَ فَطَهَّرُوا ثِيَابَكُمْ

"Dan pakaianmubersihkanlah, dan perbuatan dosa tinggalkanlah, dan janganlah kamu memberi (dengan maksud) memperoleh (balasan) yang lebih banyak." (Qs. Al Muddatsir :4-6)

Dari potongan ayat tersebut dapat dikaitkan dengan indikator stres kerja dari tuntutan fisik yaitu Hygiene (kebersihan) yang mana Allah Swt telah memerintahkan kita untuk menjaga kebersihan baik kebersihan dari luar maupun dalam diri kita.

Kemudian selain dari ayat tersebut juga dapat kita lihat pada hadits dibawah ini:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ : إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ
الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرَامَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ
فَنَظِّفُوا أَفْنِيَّتَكُمْ (رواه اترمدي)

“Diriwayatkan dari Sa’ad bin Abi Waqas dari ayahnya, dari Rasulullah saw. : Sesungguhnya Allah SWT itu suci yang menyukai hal-hal yang suci, Dia Maha Bersih yang menyukai kebersihan, Dia Mahamulia yang menyukai kemuliaan, Dia Maha Indah yang menyukai keindahan, karena itu bersihkanlah tempat-tempatmu” (HR. Tirmizi)

Dari potongan hadits diatas dapat disimpulkan bahwasannya Allah sangatlah menyukai kebersihan karena itu kebersihan menjadi sesuatu yang harus kita jaga, sama halnya dengan potongan hadits dibawah ini:

عَنْ أَبِي مَالِكٍ أَلَّا شَعْرِيَّ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ الطُّهُورُ شَطْرُ الْإِيمَانِ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ تَمْلَأُ الْمِيزَانَ وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ تَمْلَأُنِ أَوْ تَمْلَأُ مَا بَيْنَ
السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالصَّلَاةُ نُورٌ وَالصَّدَقَةُ بُرْهَانٌ

“Diriwayatkan dari Malik Al Asy’ari dia berkata, Rasulullah saw. bersabda : Kebersihan adalah sebagian dari iman dan bacaan hamdalah dapat memenuhi mizan (timbangan), dan bacaan subhanallahi walhamdulillah memenuhi kolong langit dan bumi, dan shalat adalah cahaya dan shadaqah adalah pelita, dan sabar adalah sinar, dan Al Quran adalah pedoman bagimu.” (HR. Muslim)

Dari potongan hadits diatas menunjukkan bahwasannya kebersihan adalah sebagian dari iman yang mana dalam potongan hadits tersebut dapat disimpulkan bahwasannya kebersihan sangatlah penting bahkan telah Allah sandingkan kedalam iman.

2. Tingkat kepercayaan rendah

Dalam Islam sendiri telah disampaikan dalam surat An Nisaa' ayat 58 dan surat Ali 'Imran ayat 118 yaitu:

بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنَتِ تُؤَدُّوْنَ وَأَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ أَنْ
يَعَاكَانَ اللَّهُ أَنْ بِهِ عِظْمُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ أَنْ بِالْعَدْلِ تُحْكُمُوا أَنْ النَّاسَ
بَصِيرًا ٥٨

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (An Nisaa' : 58)

بِالْأَيُّ لُونِكُمْ لَأَدُونِكُمْ مِّنْ بَطَانَةٍ تَتَّخِذُوا لِأَعْمَالِهِمُ الَّذِينَ يَتَّيَّبُهَا
وَرُحْمٌ تَخْفَى وَمَا أَفْوَاهِهِمْ مِنَ الْبَغْضَاءِ يَدَّتْ قَدْ عَنَّمْ مَا وَدَّوْا خ
تَعْقِلُونَ كُنْتُمْ إِنْ الْآيَاتِ لَكُمْ بَيْنًا قَدْ أَكْبَرُ صَد ١١٨

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ambil menjadi teman kepercayaanmu orang-orang yang, di luar kalanganmu (karena) mereka tidak henti-hentinya (menimbulkan) kemudharatan bagimu. mereka menyukai apa yang menyusahkan kamu. telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang disembunyikan oleh hati mereka adalah lebih besar lagi. sungguh telah Kami terangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu memahaminya.” (Ali 'Imran: 118)

Dari kedua potongan ayat tersebut dapat dikaitka dengan salah satu faktor stres kerja yaitu Tingkat kepercayaan rendah yang mana dalam ayat tersebut disebutkan, jika kita tidak diberikan amanat atau kepercayaan berarti kita belum berhak menerimanya. Jadi kita harus berusaha untuk menjadi orang yang amanat atau dapat dipercaya. Kemudian dalam mencari orang kepercayaan sebagai seorang pemimpin juga harus pandai dan berhati, karena jika tidak bisa jadi salah dalam memilih orang kepercayaan.

3. Ambisius peran yang tinggi

Ambisius peran yang tinggi telah diterangkan dalam beberapa hadits dibawah ini:

إِنَّكُمْ سَتَحْرُ صُونَ عَلَى الْإِمَامَةِ رَوْسَتَكُونَ نَدَامَةً يَوْمَ الْقِيَامَةِ فَنِعْمَ
الْمَرْضِعَةُ وَبِئْسَتِ الْفَاطِمَةُ وَقَالَ مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ
حُمْرَانَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْحَمِيدِ بْنُ جَعْفَرٍ عَنْ سَعِيدِ الْمَقْبُرِيِّ عَنْ عُمَرَ بْنِ
الْحَكَمِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَوْلُهُ (رواه بخاري)

“kalian akan rakus terhadap jabatan, padahal jabatan itu akan menjadi penyesalan dihari kiamat, ia adl seenak-enak penyusunan & segetir-getir penyapihan. Muhamad bin Basyar berkata; telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Humran telah menceritakan kepada kami Abdul Hamid bin Ja'far dari Sa'id al Maqburi dari Umar bin Al Hakam dari Abu Hurairah seperti diatas.” ([HR. Bukhari](#)).

إِنَّا لَنُوَلِّي هَذَا مَنْ سَأَلَهُ وَلَا مَنْ حَرَصَ عَلَيْهِ (رواه بخاري)

“Kami tak akan memberikan jabatan ini kepada orang yg memintanya, tak juga kepada orang yg ambisi terhadapnya.” ([HR. Bukhari](#)).

Dari kedua potongan hadits diatas dapat disimpulkan bahwasannya jabatan atau peran dalam sebuah perusahaan tidak akan didapat oleh orang yang terlalu ambisi terhadap jabatan itu sendiri.

4. Komunikasi kurang baik

Seperti halnya telah disampaikan dalam surat Al-Hujaraat ayat 13 mengenai komunikasi yaitu:

قَبَائِلَ شُعُوبًا وَجَعَلْنَاهُمْ وَأَنْتِ ذَكَرْنَا خَلْقَنَّا إِنْ النَّاسِ يَتَأَيُّهَا
خَيْرٌ عَلِيمٌ اللَّهُ إِنْ اتَّقَنَّا اللَّهُ عِنْدَ أَكْرَمِكُمْ إِنْ لَتَعَارَفُوا

“ Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (Qs Al-Hujuraat: 13).”

Dari kandungan ayat tersebut menunjukkan bahwasannya manusia adalah makhluk sosial, sudah semestinya manusia haruslah berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama agar terjalin silaturahmi dan kerukunan antar sesama

5. Hubungan keluarga kurang baik

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : أَقْبَلُ رَجُلٌ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ : أبا يَعْنُكَ عَلَى الْهَجْرَةِ وَالْجِهَادِ ابْتِغَى الْأَجْرَ مِنْ اللَّهِ قَالَ : هَلْ مِنْ وَالِدَيْكَ أَحَدٌ حَيٌّ ؟ قَالَ : نَعَمْ . قَالَ : فَارْجِعْ إِلَى وَالِدَيْكَ فَا حَسْبُ صُحْبَتَهُمَا (رواه مسلم)

“Dari Abu Hurairotah r.a. berkata: Ada seorang laki-laki menghadap kepada Rasulullah SAW lalu ia berkata : Saya berjanji kepada engkau, wahai Rasulullah untuk berhijrah dan berjuang agar mendapatkan pahala dari Allah. Beliau bersabda: Apakah salah seorang dari kedua orang tuamu masih hidup? Laki-laki itu menjawab: Ya, masih. Beliau bersabda pula: Pulanglah kamu kepada kedua orang tuamu dan dampingilah keduanya dengan baik.”(H.R. Muslim)

Dari potongan hadits tersebut terlihat jelas bahwasannya keluarga adalah hal yang sangat penting, bahkan Rasulullah sendiri menyuruh umatnya pada saat hendak berperang untuk kembali kepada keluarganya.

6. Kebiasaan

مَنْ سَنَّ فِي الْإِسْلَامِ سُنَّةً حَسَنَةً فَعَمِلَ بِهَا بَعْدَهُ كُتِبَ لَهُ مِثْلُ أَجْرِ مَنْ عَمِلَ بِهَا وَلَا يَنْقُصُ مِنْ أَجْوَرِهِمْ شَيْءٌ وَمَنْ سَنَّ فِي الْإِسْلَامِ سُنَّةً سَيِّئَةً فَعَمِلَ بِهَا بَعْدَهُ كُتِبَ عَلَيْهِ مِثْلُ وَزْرِ مَنْ عَمِلَ بِهَا وَلَا يَنْقُصُ مِنْ أَوْزَرِهِمْ شَيْءٌ (رواه مسلم)

“Barangsiapa dalam Islam membuat kebiasaan baik, maka tercatat baginya pahala dan pahala orang yang mengikutinya setelahnya tanpa mengurangi pahaala mereka yang mengikutinya. Barangsiapa dalam Islam membuat kebiasaan buruk, maka

tercatat baginya dosa dan dosa orang yang mengikutinya setelahnya, tanpa mengurangi dosa-dosa mereka.” (HR. Muslim)

Dari potongan hadits diatas dapat disimpulkan bahwasannya kebiasaan adalah salah satu hal yang sering dilakukan manusia oleh karena itu kita diharapkan selalu melakukan kebiasaan baik agar yang kita peroleh pun akan baik.

7. Kerja shift

Seperti halnya telah diterangkan dalam firman Allah tentang kerja shift yaitu pada surat Al-qashash ayat 73:

مِنْ وَلِتَبْتَغُوا فِيهِ لِتَسْكُنُوا أَوَّالِنَهَارِ اللَّيْلِ لَكُمْ جَعَلَ رَحْمَتِهِ ۖ وَمِنْ تَشْكُرُونَ وَلَعَلَّكُمْ فَرْضًا ۖ

“Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.” (QS. Al-Qashash:73).

Dari potongan ayat diatas dapat kita kaitkan dengan kerja shift yang mana dalam dunia nyata banyak sekali perusahaan yang menggunakan sistem kerja shift yang secara otomatis jam kerja karyawan akan memakan banyak waktu bahkan di malam hari, padahal dalam ayat diatas telah terlihat jelas bahwasannya manusia diberikan waktu siang untuk bekerja dan malam untuk istirahat dan beribadah. Kemudian sama halnya dengan potongan hadits di bawah ini:

اللَّهُمَّ بَارِكْ لِأُمَّتِي فِي بُكُورِهَا

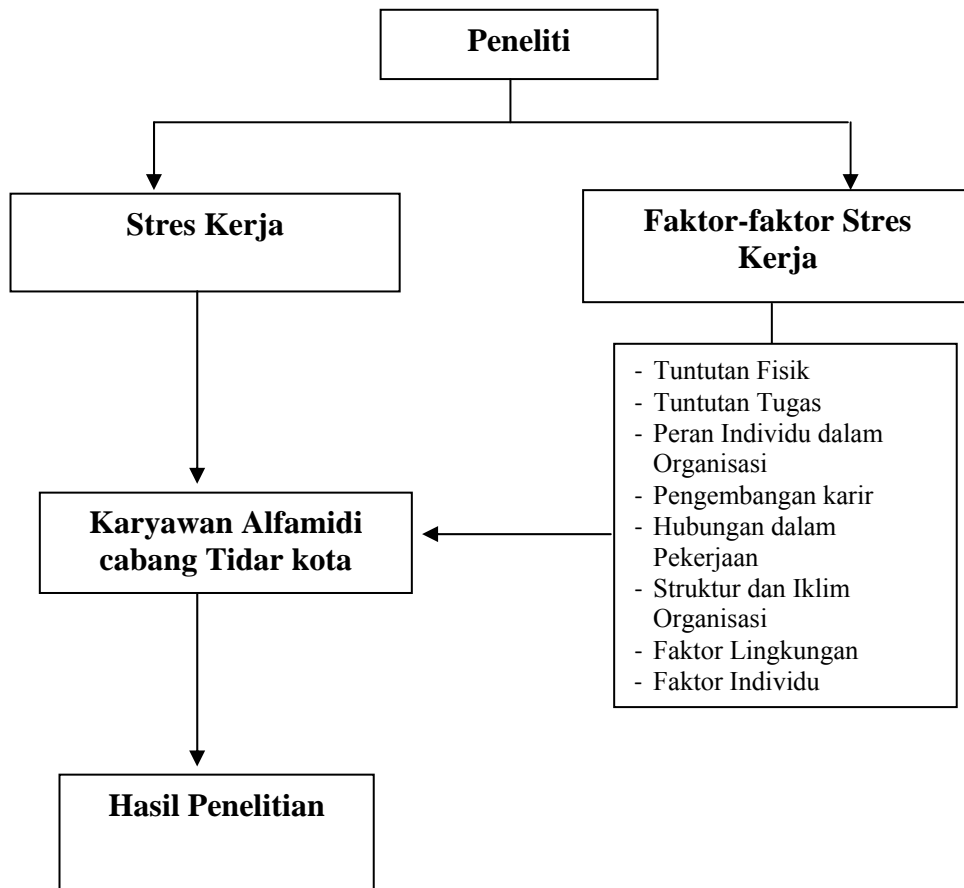
”Ya Allah, berkahilah untuk ummatku waktu pagi mereka.”(HR. Abu Dawud, at-Tirmidzi, an-Nasa’i, Ibnu Majah, dan dishahihkan

oleh Syaikh al-Albani).

Dari potongan hadits diatas dapat kita lihat bahwasannya waktu pagi sanatlah sempurna dalam mencari berkah atau rizki dan kadang kala banyak sekali orang yang bekerja tidak memperhatikan waktu kerja mereka.

2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



Dari kerangka berfikir diatas peneliti dapat dengan mudah mengetahui alur penelitian yang akan dilakukan, dan peneliti menentukan alur sebagai berikut: yang pertama akan diawali oleh peneliti sendiri yang akan

meneliti tentang stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja merupakan variabel X yang terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut: Tuntutan Fisik yang nantinya akan disimbolkan dengan X1, Tuntutan Tugas dengan X2, Peran Individu dalam Organisasi dengan X3, Pengembangan karir dengan X4, Hubungan dalam Pekerjaan dengan X5, Struktur dan Iklim Organisasi dengan X6, Faktor Lingkungan dengan X7, dan Faktor Individu akan disimbolkan dengan X8. Kemudian penelitian akan dilakukan pada karyawan Alfamidi cabang tidar kota Malang dan yang yang terakhir adalah menentukan hasil dari penelitian.