

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang sudah pernah dilakukan ada beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji beberapa aspek yang berkaitan dengan pengaruh shift kerja terhadap stres kerja karyawan. Adapun penelitiannya sebagai berikut :

Jati Uji Sekti Widyasrini (Universitas Sebelas Maret Surakarta 2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 71 perawat dengan jumlah sampel sebesar 32 perawat yang ditentukan melalui proses *screening*, dari 32 perawat di dapatkan perawat shift pagi yaitu sebanyak 26 perawat (81.25%) yang mengalami stres kerja yang dapat teratasi sedangkan 6 perawat (18.75%) mengalami stres ringan. Shift malam yaitu sebanyak 28 perawat (87.5%) yang mengalami stres kerja yang dapat teratasi sedangkan 4 perawat (12.5%) mengalami stres ringan. Data hasil penelitian diuji secara statistik dengan Uji Komparatif *Marginal Homogeneity (SPSS 16.0 for Windows)* hasil yang diperoleh adalah nilai $p\text{ value} = 0.000$ yang berarti $p\text{ value } 0.000 \leq 0.05$. dari penelitian ini adalah bahwa pada *shift* pagi terdapat 6 perawat (18.75%) yang

mengalami stres ringan dan pada shift malam 4 perawat (12.5%) yang mengalami stres ringan.

Ruri Kartika Puteri (Universitas Sumatra Utara 2009) penelitian dengan judul Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Shift Malam Di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Pirngadi Medan. Hasilnya Dari 42 perawat shift malam yang bekerja diruang instalasi gawat darurat (IGD) Rumah Sakit umum daerah dr. Pirngadi medan dijumpai 19 orang (45,25%) yang mengalami stres berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, beban kerja, tanggung jawab kerja, keamana kerja, hubungan interpersonal, dan 23 (54,76%) tidak mengalami stres kerja.

Kristin Nuryati (Universitas Katholik Soegija Pranata Semarang 2007) dengan judul Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan SPBU Bagian Operator Ditinjau dari Shift Kerja. Hasilnya Bahwa saat bekerja karyawan SPBU bagian operator yang bekerja secara shift karyawan akan mengalami perbedaan situasi dan kondisi yang berbeda disetiap shiftnya, dimana perbedaan tersebut yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat stres kerja pada setiap shift kerjanya. Perbedaan tersebut dapat berupa peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesa didapat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dengan F hitung 2322,567 dengan mean pada shift pagi sebesar 42,906, shift siang 46,188 dan shift malam 47,750. Ini berarti ada peningkatan stres kerja yang terjadi disetiap shiftnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Jati Uji Sekti Widyasrini (Universitas Sebelas Maret Surakarta 2013)	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	<i>Shift</i> Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat	Uji Komparatif <i>Marginal Homogeneity</i> (SPSS 16.0 for Windows)	populasi yang digunakan adalah 71 perawat dengan jumlah sampel sebesar 32 perawat yang ditentukan melalui proses <i>screening</i> , dari 32 perawat di dapatkan perawat <i>shift</i> pagi yaitu sebanyak 26 perawat (81.25%) yang mengalami stres kerja yang dapat teratasi sedangkan 6 perawat (18.75%) mengalami stres ringan. <i>Shift</i> malam yaitu sebanyak 28 perawat (87.5%) yang mengalami stres kerja yang dapat teratasi sedangkan 4 perawat (12.5%) mengalami stres ringan
2	Ruri Kartika Puteri (Universitas Sumatra Utara 2009)	Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Shift Malam Di Ruang	Stres Kerja Pada Perawat Shift	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Dari 42 perawat shift malam yang bekerja di ruang instalasi gawat darurat (IGD) Rumah

		Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Pirngadi Medan.			Sakit umum daerah dr. Pirngadi medan dijumpai 19 orang (45,25%) yang mengalami stres berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, beban kerja, tanggung jawab kerja, keamanan kerja, hubungan interpersonal, dan 23 (54,76%) tidak mengalami stres kerja.
3	Kristin Nuryati (Universitas Katholik Soegija Pranata Semarang 2007)	Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan SPBU Bagian Operator Ditinjau dari Shift Kerja	Stres Kerja Pada Karyawan SPBU	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Hasilnya Bahwa saat bekerja karyawan SPBU bagian operator yang bekerja secara shift karyawan akan mengalami perbedaan situasi dan kondisi yang berbeda disetiap shiftnya, dimana perbedaan tersebut yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat stres kerja pada setiap shift kerjanya. Perbedaan tersebut dapat berupa peningkatan atau penurunan

					<p>tingkat stres kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesa didapat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dengan F hitung 2322,567 dengan mean pada shift pagi sebesar 42,906, shift siang 46,188 dan shift malam 47,750. Ini berarti ada peningkatan stres kerja yang terjadi disetiap shiftnya.</p>
--	--	--	--	--	--

Dari tabel hasil penelitian terdahulu tersebut terdapat persamaan dan beberapa perbedaan. Perbedaannya diantaranya yaitu, jumlah sampel yang diambil adalah 67 karyawan, pada bagian listrik, WT, jumbo bag, paker, mesin finish mill dan lain-lain pada karyawan di lingkungan PT. Semen Indonesia (persero) Tbk. Menggunakan kuantitatif regresi linier sederhana, menggambarkan shift berpengaruh terhadap stres secara umum. Sedangkan persamaannya antara lain menggunakan variabel yang sama, metode kuantitatif dengan hasil bahwa sistem shift kerja berpengaruh pada stres kerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian Shift Kerja

Shift kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Shift kerja diterapkan guna produksi secara maksimal dan kontinyu dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Shift kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu.

Kerja shift adalah pekerjaan yang dijadwalkan di luar "normal" siang hari (yaitu 09:00-17:00). (Occupation Health Clinics for Ontario Work Inc.)

Bagi seorang pekerja, shift kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (shift kontinyu) atau shift kerja yang berlainan (shift kerja rotasi). Shift kerja berbeda dengan hari kerja biasa, pekerjaan dikerjakan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan shift kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari (Joko, Titin & Sigit, 2012:33). Menurut ILO (2003) shift kerja merupakan kerja bergilir diluar jam kerja normal baik itu bergilir atau berotasi dengan sifat kerja atau permanen.

Shift kerja dapat diartikan juga sebagai suatu cara mengorganisir waktu kerja harian pada orang atau tim yang berbeda secara berturut-turut untuk waktu kerja yang biasanya 8 jam, dan meliputi waktu keseluruhan 24 jam. (Agustin,2012:24).

Tayari and Smith menjelaskan tentang definisi shift kerja sebagai periode waktu 24 jam yang satu atau kelompok orang di jadwalkan atau diatur untuk bekerja di tempat kerja. Selanjutnya Oxford Advanced Learner's Dictionary mendefinisikan shift kerja sebagai suatu periode waktu yang

dikerjakan oleh sekompok pekerja yang mulai bekerja ketika kelompok yang lain selesai (Tayyari,1997:350).

2.2.2.1 Pembagian Shift Kerja

Waktu kerja normal menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, No.Kep.102/MEN/VI/2004 untuk 6 hari kerja: waktu kerja 7 jam/hari (hari ke1-5), 5 jam/hari (hari ke-6), 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja waktu kerja 8 jam/hari, 40 jam/minggu lebih dari itu di hitung waktu kerja lembur.

Pengaturan jam kerja dalam sistem shift diatur dalam UU No.13/2003 mengenai Ketenaga kerjaanya itu diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut :

1. Jika jam kerja di lingkungan suatu perusahaan atau badan hukum lainnya (selanjutnya disebut “perusahaan”) ditentukan 3 (tiga) shift, pembagian setiap shift adalah maksimum 8 jam per-hari, termasuk istirahat antar jam kerja (Pasal 79 ayat 2 huruf a UU No.13/2003)
2. Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing shift tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu (Pasal 77 ayat 2 UU No.13/2003).
3. Setiap pekerja yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja 8 jam/hari per-shift atau melebihi jumlah jam kerja akumulatif 40 jam per minggu, harus sepengetahuan dan dengan surat perintah (tertulis) dari pimpinan (management) perusahaan yang

diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UU No.13/2003).

Pembagian shift kerja ada tiga, yaitu :

1. Shift Kerja Pagi : waktu kerja yang dilakukan pagi hari pukul 07.00-15.00 WIB
2. Shift kerja siang : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja dilakukan siang hari pukul 15.00-23.00 WIB
3. Shift Kerja Malam : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja malam hari pukul 23.00-07.00 WIB

Dalam satu hari sistem kerja shift dapat dibagi menjadi 3 yaitu shift pagi, shift sore, dan shift malam, dan berdasarkan banyak penelitian bahwa shift malam dianggap banyak menimbulkan masalah seperti stres yang tinggi, ketidakpuasan kerja dan kinerja yang buruk (Newstrom,1996:481).

ILO membedakan 3 tipe shift kerja yaitu diskontinu, semi kontinu dan kontinu. Shift juga dibagi menjadi 2 kelompok yaitu shift permanen atau tetap dan dengan rotasi. Dua model shift konvensional yang umum dilakukan adalah :

1. Continental Rota: 2-2-3 (2)/2-3-2(2)/3-2- 2(3)
2. Metropolitan Rota: 2-2-2(2)

Menurut **Grandjean**, sampai tahun 1960an, interval rotasi kerja shift dibuat selama mungkin, sekitar 3-4 minggu. Dasar pemikiran saat itu adalah

bahwa para pekerja shift memerlukan waktu yang cukup lama untuk dapat beradaptasi dengan jadwal kerja shift rotasi yang baru.

Namun sekarang ternyata dasar pemikiran tersebut tidak tepat. Setelah beberapa minggu pun para pekerja sebenarnya tidak dapat beradaptasi dengan baik, terutama dalam hal tidur.

Di Inggris dan negara-negara Eropa lainnya, sistem kerja shift rotasi yang umum digunakan adalah sistem 2-2-2 yang disebut dengan sistem *metropolitan rota*, dan system 2-2-3 yang disebut dengan *continental rota*. Kedua sistem ini termasuk sistem kerja shift rotasi cepat yang mengikuti rekomendasi ergonomik yang terbaru. Pada sistem 2-2-2, hari libur Sabtu dan Minggu akan terjadi setiap delapan minggu, sedangkan pada sistem 2-2-3, hari libur sabtu dan minggu akan terjadi setiap empat minggu. Oleh karena itu, para pekerja umumnya lebih menyukai sistem 2-2-3.

2.2.2.2 Macam-macam shift kerja

Kerja shift terdiri dari pola kerja yang melampaui 8 jam sehari bekerja siang konvensional, itu termasuk kerja malam shift, berputar shift kerja (antara ketiga dari siklus 24 jam) dan / atau jam kerja yang tidak teratur (Robin & Harvey, 2010:2)

Kerja Shift jadwal dapat bervariasi dari satu tempat kerja ke tempat lain. Pekerja dapat memutar melalui pergeseran atau tetap pada satu pergeseran (yaitu permanen) (Harrington, 2001:68)

2.2.2.3 Akibat Shift Kerja

Banyak perusahaan beroperasi lebih dari 8 jam per hari untuk memenuhi kebutuhan pasar dan karena keterbatasan sumber daya atau fasilitas. Konsekuensinya, perusahaan harus melakukan shift kerja. Shift kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu.

Disamping memiliki segi positif yaitu memaksimalkan sumber daya yang ada, shift kerja akan memiliki resiko dan mempengaruhi pekerja.

Secara umum, ada tiga jenis konsekuensi yang telah dipelajari dalam kaitannya dengan shift kerja, dan khususnya untuk berputar (rotasi) dengan shift tetap :

1. variabel kesehatan fisik
2. variabel keluarga dan sosial dan
3. variabel organisasi (Taylor&Francis, 2004:987)

sedangkan menurut Veny Marchelia 2004 adalah :

1. Aspek Fisiologis

Circadian rhythms adalah proses-proses yang saling berhubungan yang dialami tubuh untuk menyesuaikan dengan perubahan waktu selama 24 jam. *Circadian rhythms* menjadi dasar fisiologis dan psikologis pada siklus tidur dan bangun harian. Fungsi dan tahapan fisiologis dan psikologis memiliki suatu *circadian rhythms* yang tertentu selama 24 jam sehari, sehingga *circadian rhythms* seseorang akan terganggu jika terjadi perubahan jadwal kegiatan seperti perubahan shift kerja. Dengan

terganggunya *circadian rhythms* pada tubuh pekerja akan terjadi dampak fisiologis pada pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur dan gangguan kesehatan lain. *Circadian rhythms* berhubungan dengan suhu tubuh, tingkat metabolisme, detak jantung, tekanan darah, dan komposisi kimia tertentu pada tubuh. *Circadian rhythms* dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti terang, gelap, dan suhu lingkungan.

2. Aspek Psikologis

Stress akibat shift kerja akan menyebabkan kelelahan (*fatigue*) yang dapat menyebabkan gangguan psikis pada pekerja, seperti ketidakpuasan dan iritasi. Tingkat kecelakaan dapat meningkat dengan meningkatnya stres, *fatigue*, dan ketidakpuasan akibat shift kerja ini.

3. Aspek Kinerja

Dari beberapa penelitian baik di Amerika maupun Eropa, shift kerja memiliki pengaruh pada kinerja pekerja. Kinerja pekerja, termasuk tingkat kesalahan, ketelitian dan tingkat kecelakaan, lebih baik pada waktu siang hari dari pada malam hari, sehingga dalam menentukan shift kerja harus diperhatikan kombinasi dari tipe pekerjaan, sistem shift dan tipe pekerja.

4. Domestik dan sosial

Shift kerja akan berpengaruh negative terhadap hubungan keluarga seperti tingkat berkumpulnya anggota keluarga dan sering berakibat pada

konflik keluarga. Secara sosial, shift kerja juga akan mempengaruhi sosialisasi pekerja karena interaksinya terhadap lingkungan menjadi terganggu.

Pengaruh shift kerja terhadap kinerja pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya juga telah dilakukan. Shift berpengaruh negatif terhadap kemampuan dan kinerja pekerja, shift kerja berpengaruh pada:

- a. Negative terhadap kesehatan fisik, mental dan sosial
- b. Mengganggu *psychophysiology homeostatis* seperti *circadian rhythms*, waktu tidur dan makan.
- c. Mengurangi kemampuan kerja, dan meningkatnya kesalahan dan kecelakaan.
- d. Menghambat hubungan sosial dan keluarga, dan
- e. Adanya faktor resiko pada saluran pencernaan, sistem syaraf, jantung dan pembuluh darah. (Lientje& Imam,2008:21).

2.2.3 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekanan (stressor), dimana penekanan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu (Gibson,ivancevich&Donnelly, 1985:203)

Stress kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. Baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Stress yang dialami secara terus menerus dan tidak terkendali bisa menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan

emosi. Bagi organisasi, stress di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya turnover. Stress di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian financial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Veny Marchelia,2014:134).

Stres adalah kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat di inginkannya dan yang hasilnya diperspsikan sebagai tidak pasti dan penting (Stephen,1996:222).

Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, (Veithzar Rivai, 2004:516).

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress ini tampak dari symptom, 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 (Anwar Prabu, 2005:157). Stress sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun secara mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang di rasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, (Anoraga, 2001:108).

Beehr dan Newman dalam (Luthans, 2006:441) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres adalah reaksi pelatihan tubuh secara umum terhadap sebuah penyebab stres kerja, dasar dari stres kerja tersebut adalah mekanisme aktifitas beberapa sistem saraf dan hormon dalam waktu yang lama (Berry,1998:421). Stres juga terjadi kepada karyawan bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjaannya (Fraser,1992:79)

Stres adalah munculnya reaksi psikologis yang membuat seseorang merasa tegang atau cemas sebab orang tersebut merasa tidak mampu mengatasi atau meraih tuntutan atau keinginannya (Achiat,2003:15). Tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah

berbahaya (Handoyo,2001:6). Bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. (Munandar,2008:372).

Sedangkan menurut (Handoko,2001:20) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran atau proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang.

2.2.3.1 Gejala Stres

Menurut (cooper&straw,1995:8-15) Gejala-gejala stres yang memiliki tanda-tanda sebagai berikut :

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Sedangkan gejala stres ditempat kerja yaitu meliputi :

- a. Kepuasan kerja rendah
- b. Kinerja menurun
- c. Semangat dan energi menjadi hilang
- d. Komunikasi tidak lancar
- e. Pengambilan keputusan jelek
- f. Kreatifitas dan inivasi kurang
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif (cooper&straw, 1995:8-15).

Stres menggambarkan suatu keadaan fisi yang telah mengalami berbagai tekanan yang melampaui batas ketahanannya, atau menggambarkan gejala yang menghasiolkan tekanan-tekanan itu. Stre bersifat subjektif dan hany berhubungan dengan kondisi-kondisi psikologis dan emosional seseorang. (fraser, 1992:25)

Gejala stres menurut (Keith & John, 1985: 195)

1. Masalah pencernaan
2. Ketidakstabilan emosional
3. Perasaan tidak mampu menanggulangi
4. Bersikap tidak kooperatif
5. Susah tidur
6. Pemakaian minuman keras obat penenang dan/atau merokok secara berlebihan
7. Ketidakmampuan untuk santai
8. Kekhawatiran yang kronis

9. Kegelisahan dan ketegangan
10. Tekanan darah tinggi

Tanda-tanda stres pada karyawan :

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 menraid diri (atau yang jarang terjadi seorang penyendiri yang menjadi bergaul).
3. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan yang kotor, tidak lengkap dan jorok
4. Seorang pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mulai mengambil keputusan yang buruk (atau tampak tidak mampu mengambil keputusan).
5. Seorang karyawan yang muda bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan.
6. Seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilannya (John dkk, 2006 :299)

2.2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang disarankan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan

tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja, (Anwar Prabu,2005:157).

Terdapat dua faktor penyebab stres atau munculnya stres kerja : yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti,2001:75). Stres dapat terjadi pada setiap karyawan. Stres yang di alami seorang karyawan dapat bervariasi dengan karyawan yang lain karena stress merupakan proses persepsi yang bersifat individual (Riggio,1990:202). Karyawan yang mengalami stress mungkin mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental di dalam lingkungan kerja, peristiwa-peristiwa dari dalam dan di luar tempat kerja dapat memicu terjadinya stress kerja pada karyawan. Stress kerja yang di alami individu merupakan hubungan yang timbal balik antara sesuatu yang berada dalam diri individu dengan sesuatu yang berada di luar individu tersebut.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan (Fraser, 1992 :78-79).

Pendapat Siagian (1995:301), beliau berpendapat pemicu stres dapat dibedakan dari asalnya, yaitu dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan, sebagai berikut :

1. Dari dalam pekerjaan
 - a. Beban tugas yang berat
 - b. Desakan waktu
 - c. Penyeliaan yang kurang baik

- d. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
 - e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
 - f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
 - g. Ketidakpastian peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan orang.
2. Dari luar pekerjaan antara lain :
- a. Masalah keuangan
 - b. Perilaku negative anak
 - c. Kehidupan keluarga yang tidak harmonis
 - d. Pindah tempat tinggal
 - e. Anggota keluarga meninggal
 - f. Kecelakaan
 - g. Penyakit gawat atau kronis dan lain-lain.

Stres merupakan fenomena psikofisik yang bersifat manusiawi, dalam arti bahwa stres itu bersifat intern dalam arti diri setiap orang dalam menjalani kehidupannya sehari-hari (Yusuf, 2004:90). Sedangkan suatu kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor. Faktor-faktor penyebab atau pemicu stres dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kelompok berikut :

1. Stressor fisik biologik, seperti penyakit yang sulit disembuhkan, cacat fisik atau kurang berfungsi salah satu anggota tubuh, wajah tidak cantik atau ganteng, dan postur tubuh yang dipersepsi tidak ideal.
2. Stressor psikologi, seperti *negative thinking*, frustrasi, sikap permusuhan, perasaan cemburu, konflik pribadi, dan keinginan diluar kemampuan.
3. Stressor sosial

- a. Iklim kehidupan keluarga seperti *broken home*, perceraian, suami atau istri meninggal, anak yang nakal, sikap dan perilaku orang tua yang keras, tingkat ekonomi yang rendah, dan salah satu keluarga mengalami gangguan jiwa.
- b. Faktor pekerjaan seperti, kesulitan mencari pekerjaan, pengangguran, kena PHK, perselisihan dengan atasan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan, serta penghasilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.
- c. Iklim lingkungan seperti maraknya kriminalitas, tawuran antar kelompok, harga kebutuhan bahan pokok yang mahal, kemarau yang panjang, suara bising (Yusuf, 2004:96).

Ada tiga sumber potensial terjadinya stres (Robbins, 2002:306) yaitu :

1. Faktor lingkungan

- a. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.
- a. Ketidakpastian ekonomi mampu menciptakan perubahan dalam daur bisnis. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin menjadi mencemaskan keamanan mereka. Ayunan ke bawah dalam ekonomi yang sering diiringi dengan pengurangan yang permanen tenaga kerja, pemberhentian massal sementara, gaji yang dikurangi, pekan kerja yang lebih pendek, dan sebagainya.

- b. Ketidakpastian politik yang melanda Amerika Serikat dan Kanada ternyata mampu memunculkan stres. Meskipun mereka mempunyai pemerintahan yang stabil, namun dengan adanya ancaman dan perubahan politik dapat memicu terjadinya stres.
- c. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stres.

2. Faktor organisasi

Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas ini berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi) kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa kerja shift merupakan sumber utama stres bagi para pekerja pabrik (Monk&Tepas dalam Munandar, 2001:383). Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang

mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut. Pengaruhannya adalah emosional dan biologikal, karena gangguan *ritme circadian* dari tidur atau daur keadaan bangun, pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukan atau dipuaskan.

Menurut (Munandar,2001:390) konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

- Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
- Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahanya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Sedangkan menurut (Keith & John, 1985: 198) Hampir setiap pekerjaan dapat mengakibatkan stres, tergantung reaksi dari para karyawan bagaimana menghadapinya. Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan.

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Iklim politik yang tidak aman
4. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab
5. Konflik dan ketaksamaan peran
6. Perubahan tipe, khususnya jika penting dan tidak lazim, misalnya pemberhentian sementara
7. Frustrasi

2.2.3.3 Akibat Stres Kerja

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada

seseorang (Handoyo,2001:67-68) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

1. Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.
3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

2.2.3.4 Jenis Stress

Stresor seringkali berhubungan langsung dengan sistem tugas, volume pekerjaan, lingkungan tempat kerja atau sebagai akibat ketidak keharmonisan hubungan dengan individu lain di tempat kerja serta faktor-faktor budaya organisasi tempat kerja, beberapa stresor juga berhubungan pada identifikasi dari peranan seseorang di organisasi tempat kerja.

1. Kerja lembur

Menurut beberapa penelitian, kerja lembur yang terlalu sering, apalagi kalau tanpa control jumlah jam kerja yang berlebih-lebihan ternyata tidak hanya mengurangi kuantitas dan kualitas hasil kerja, juga seringkali meningkatkan kuantitas absen dengan alasan sakit atau kecelakaan kerja. Misalnya: pekerja-pekerja di industri pengemasan buah kaleng yang biasanya banyak berhubungan dengan musim buah.

2. Tugas kerja malam

Kerja malam merupakan tugas yang berat bagi individu pekerja, seringkali mengakibatkan timbulnya gangguan fisik akibat kurang tidur serta perubahan tingkah laku yang dapat mendorong individu untuk penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan terlarang serta perubahan kebiasaan makan. Misalnya: polisi, perawat, satpam, anggota pemadam kebakaran, pekerja-pekerja di industri pelayanan (hotel, transportasi, dan lain-lain), termasuk pekerja dengan tugas malam lainnya.

3. Kecepatan mesin

Kecepatan kerja yang semat-mata didasarkan pada kapasitas kecepatan mesin sangat menguras energi fisik dan psikologis individu pekerja karena harus terpaksa untuk menyesuaikan kecepatan mesin, ban berjalan atau proses produksi, sehingga sedetik pun tak memungkinkan pekerja untuk meninggalkan tempat kerjanya tanpa digantikan atau ditolong temannya. Misalnya produk-produk control kualitas yang

dihasilkan oleh mesin-mesin yang berkecepatan tinggi dan produk-produk yang harus berdasarkan jadual yang ketat.

4. Gerakan yang berulang secara monoton

Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan gerakan anggota badan yang berulang secara monoton, yang kadang-kadang pula disertai posisi kerja yang sulit, atau sambil membawa beban atau menahan beban seringkali sangat memberatkan individu pekerja. Misalnya pekerjaan-pekerjaan di industri penggergajian kayu, pengemasan, pemilihan dan assembling pada ban berjalan.

5. Kekangan-kekangan

Tidak adanya kebebasan bekerja, misalnya tahapan-tahapan pekerjaan yang mempunyai jadual tugas yang ketat dan detail. Misalnya pemeliharaan, perawatan atau pengujian mesin kapal terbang yang harus mengikuti atau berdasarkan “*checklist*” yang ketat, pekerjaan mencocokkan atau memasang atau merakit elemen-elemen jadi bangunan rumah atau mesin-mesin, pekerjaan akunting.

6. Komunikasi yang menjemukan atau membebankan

Pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan kontak yang memberatkan karena memerlukan negosiasi untuk perihal yang sulit diterima atau tidak selaras dengan kehendak lawan bicara. Misalnya manajer pemasaran, personil promosi obat-obatan. (Ridwan Harrianto:2011,149-150).

Sedangkan menurut (Berry,1998:421) macam-macam respon stres terjadi dalam dunia kerja stres dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

1. Eustres adalah suatu respon stres yang positif terhadap stres, sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja yang akan dilakukan.
2. Distres adalah suatu respon stres yang negatif, menyertai sesuatu yang tidak produktif serta tidak menyenangkan, misalnya perampokan, pemerkosaan, penggunaan obat-obatan atau narkotika, minuman keras dan lain-lain. reaksi emosional terhadap stres bisa berupa: perasaan cemas, takut, frustrasi dan putus asa. Banyak sekali permasalahan yang dialami seseorang sehingga stres mudah muncul dalam kehidupannya baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaannya.

2.2.3.5 Penanggulangan Stres Kerja

Penanggulangann (*coping*) adalah proses mengelola permintaan (eksternal atau internal) yang dinilai sebagai beban atau melebihi sumber daya seseorang, karena penanggulangan yang efektif, mampu mengurangi stress (Ivannevich,dkk.,2005:312). Mengemukakan bahwa stres kerja diperusahaan dapat dicegah dengan :

1. Program mengelola dan mengatasi stress
2. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalkan stressors
3. Mengubah gaya manajemen sehingga memasukkan lebih banyak dukungan dan bimbingan untuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka.

4. Jam kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang diberikan kepada keseimbangan kehidupan kerja atau keluarga dan kebutuhan seperti perawatan anak dan orang tua lanjut usia
5. Komunikasi dan praktik "*team-bluiding*" yang baik
6. Umpan balik yang baik atas kinerja pekerja dan ekspetasi manajemen.

Terdapat dua jenis cara menghadapi stres berfokus ada masalah dan emosi. Problem focused coping merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Tindakan yang diambil oleh seorang individu untuk menghadapi orang, situasi, atau peristiwa yang penuh tekanan. Emotion-focused- coping merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan. Tindakan yang diambil oleh seseorang untuk memperingan emosi, yang penuh tekanan . tindakan berpusat pada menghindari atau melarikan diri dari seseorang, masalah atau peristiwa (John dkk, 2006:303)

2.2.4 Hubungan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja merupakan siklus frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Berdasarkan hasil studi yang dilakukan, stres kerja dapat diartikan sebagai keadaan atau pengalaman ditempat kerja yang dirasakan tidak menyenangkan oleh tenaga kerja baik fisik, psikologis, emosi, dan perilaku. Stres menunjuk pada keadaan internal individu yang menghadapi ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikisnya (Faisal,2002:19).

Dengan adanya jadual shift kerja yang selalu berubah, para karyawan perlu beradaptasi dengan waktu jam kerjanya tersebut, akibatnya karyawan sering mengalami stres kerja ataupun dampak yang lainnya. Penyesuaian waktu tidur, hubungan dengan sosial atau masyarakat, gangguan kesehatan dan lain sebagainya.

2.2.5 Prespektif Islam

2.2.5.1 Shift Kerja dalam Islam

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا ﴿١٠﴾ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

Artinya : “Dan kami jadikan malam sebagai pakaian (10). Dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan (11)”

Yakni sebagai waktu untuk mencari penghidupan. Manusia mencari rizki di siang hari sesuai dengan kedudukan dan keadaan mereka masing-masing. Ini merupakan salah satu nikmat Allah SWT bagi para hambanya (syekh Muhammad, 1992:43)

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ

وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

Artinya : “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

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ فِي

ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya : “dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan” QS. Ar-rum : 23 (Sulistya Virgy,2011:160)

وَاللَّيْلِ إِذَا يَغْشَىٰ ﴿١﴾ وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّىٰ ﴿٢﴾ وَمَا خَلَقَ الذَّكَرَ وَالْأُنثَىٰ ﴿٣﴾

إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّىٰ ﴿١٩٥﴾

Artinya : “ Demi malam apabila menutupi (cahaya siang) (1). dan siang apabila terang benderang (2). dan penciptaan laki-laki dan perempuan (3). Sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda (4). QS. Al-Lail 1-4

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ
بَعْضُكُم مِّنْ بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي
وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا
الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾

Artinya: Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyalahkan amal orang-orang yang beriman di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan". QS: Ali-Imron:195

Seperti Hadits Riwayat Ahmad :

حَدَّثَنَا يَزِيدُ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ وَعَبْدُ الْوَهَّابِ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ يَحْيَىٰ عَنْ أَبِي جَعْفَرٍ أَنَّهُ سَمِعَ
أَبَا هُرَيْرَةَ يَقُولُ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا بَقِيَ ثَلَاثُ اللَّيْلِ نَزَلَ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ إِلَيَّ سَمَاءَ الدُّنْيَا
فَيَقُولُ مَنْ ذَا الَّذِي يَدْعُونِي فَاسْتَجِيبُ لَهُ مِنْ ذَا الَّذِي يَسْتَغْفِرُنِي فَأَغْفِرُ لَهُ مِنْ ذَا الَّذِي يَسْتَرْزُقُنِي
فَأَرْزُقُهُ مِنْ ذَا الَّذِي يَسْتَكْشِفُ الضَّرَّ فَأَكْشِفُهُ عَنْهُ حَتَّىٰ يَنْفَجِرَ الْفَجْرُ

Rasulullah SAW bersabda : “sepertiga malam terakhir Allah turun kelangit bumi dan berkata, barang siapa yang berdoa pada-ku maka aku akan mengabulkannya, barang siapa yang mohon rezeki maka aku akan memberi rezeki, barang siapa yang mohon diselamatkan dari bahaya maka akan diselamatkan sampai keluar fajar”.

Hal ini sesuai dengan QS. Al-Naba' bahwa siang hari (selama 12 jam) hendaknya dipergunakan untuk bekerja, sedangkan malam hari untuk istirahat dikurangi dengan waktu untuk ibadah. Semakin banyak yang dilakukan maka akan semakin produktif dan mendapat penghasilan yang lebih banyak (Nur Diana,2008:206-207).

2.2.5.2 Stres kerja dalam Islam

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ٥٥

وَدَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : “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-Baqoroh :155

Ujian Allah SWT yang umum dan berbagai macam bentuknya menurut hukum alam -orang yang tidak bias diubah. Kemengangan dalam ujian-ujian itu

tidak diperoleh kecuali dengan keteghan dan ketegaran. Orang-orang yang sabar tidak laian adalah mereka yang mampu keluar sebagai pemenang dalam ujian-ujian ini (Syaikh Nasir,1992:418-419)

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِنْ قَبْلِكُمْ ۗ مَسَّتْهُمُ

الْبَأْسَاءُ وَالضَّرَّاءُ وَزُلْزَلُوا حَتَّى يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا مَعَهُ مَتَى نَصُرُ اللَّهُ ۗ

أَلَا إِنَّ نَصْرَ اللَّهِ قَرِيبٌ ﴿٢١٤﴾

Artinya : *“Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk syurga, Padahal belum datang kepadamu (cobaan) sebagaimana halnya orang-orang terdahulu sebelum kamu? mereka ditimpa oleh malapetaka dan kesengsaraan, serta digoncangkan (dengan bermacam-macam cobaan) sehingga berkatalah Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya: "Bilakah datangnya pertolongan Allah?" Ingatlah, Sesungguhnya pertolongan Allah itu Amat dekat”*. QS. Al-Baqoroh : 214

Dari dua ayat diatas Allah SWT telah mengingatkan kita bahwa dalam menjalani kehidupan kita akan selalu di uji serta diberi cobaan untuk mengukur tingkat kesabaran kita. Tekanan yang dialami oleh manusia kadang-kadang memberikan dampak yang positif. misalnya saja dengan adanya tekanan

seseorang mampu untuk bekerja keras, menuntut untuk kreatif dan inovatif serta mampu membentuk diri untuk meningkatkan kedisiplinan. akan tetapi sebaliknya, jika seseorang tersebut tidak mampu untuk mengelola tekanan dengan baik, maka ia akan menanggung akibatnya secara emosi maupun fisiknya. Sehingga tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. Sehingga pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan oleh seorang pekerja (Hidayatu,2009:19).

Di dalam islam seseorang juga harus mengelola stres yang dialaminya sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-Imran ayat 139.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya : *“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”*.

Seperti Hadits Riwayat Muslim :

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عَثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانٍ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنِ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ جَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ أَحْرَصُ

علي ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز وإن أصابك شيء فلا تقل لو أني فعلت كان كذا وكذا
ولكن قل قدر الله وما شاء فعل فإن لو تفتح عمل الشيطان

Artinya :Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada 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 itu adalah perbuatan setan.

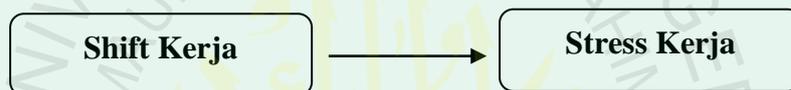
Hadits ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara:

1. Memperkuat keimanan, keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik di dunia maupun akhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal shaleh maka ia akan mendapat manisnya iman. Dan lemahnya iman seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.
2. Menggali kemampuan (*Alibity*), seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal.

3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat, dalam bekerja seseorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat (Nur Diana,2008:204-205)

2.2.6 Model Konsep

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut :



Gambar 2.1

2.2.7 Hipotesis

Diduga variabel shift kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan.

Yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis.