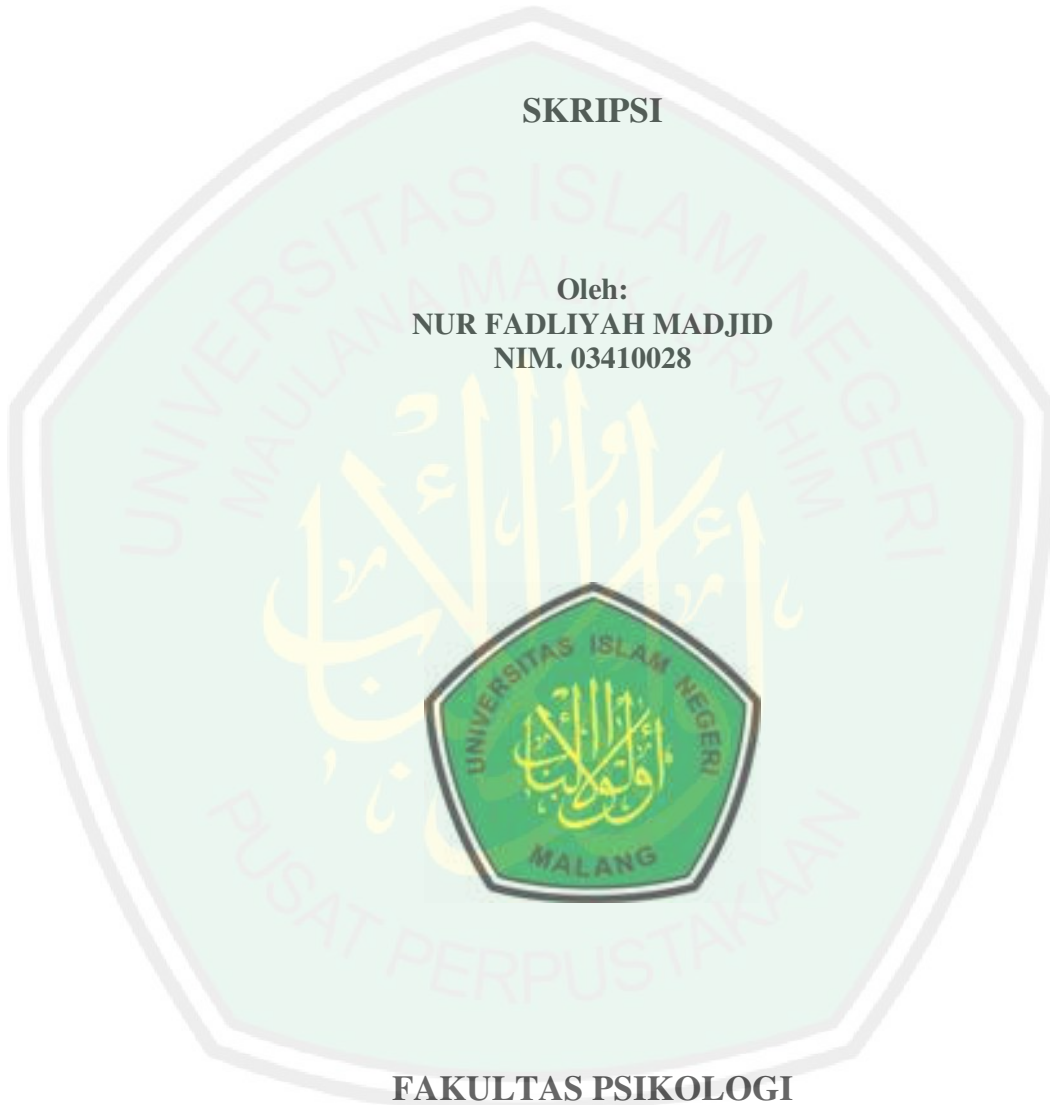


**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II
BULULAWANG-MALANG**

SKRIPSI

Oleh:
NUR FADLIYAH MADJID
NIM. 03410028



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2007

**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II
BULULAWANG-MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

**Oleh:
Nur Fadliyah Madjid
NIM. 03410028**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2007

**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II
BULULAWANG-MALANG**

SKRIPSI

**Oleh:
NUR FADLIA MADJID**

Nim. 03410028

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing:

**Drs. Zainul Arifin, M. Ag
NIP. 150 267 274**

Tanggal:

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

**Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 150 206 243**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fadliyah Madjid
NIM : 03410028
Fakultas : Psikologi
Alamat : Jl. Sunan Kalijaga no 12 Malang

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul:

**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II BULULAWANG-
MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya apabila ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, tetapi menjadi tanggung jawab saya secara pribadi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang,
Hormat Saya

Nur Fadliyah Madjid
NIM. 03410028

**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II
BULULAWANG-MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Nur Fadlia Madjid

NIM. 03410028

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Tanggal:

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

- 1. Ketua**
- 2. Sekretaris**
- 3. Penguji Utama**

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

**Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 150 206 243**

MOTTO

أنا عند ظن عبدي بي

“ Aku (Allah) Berada dalam Persangkaan HambaKu”

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Alhamdulillah Robbil ‘Alamiin penulis ucapkan atas selesainya penulisan karya ilmiah ini. Karya ilmiah ini kiranya tidak dapat selesai tanpa dukungan, bantuan serta doa dari orang-orang terkasih dan orang-orang di sekitar penulis, maka dari itu karya ilmiah ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayahandaku tercinta (Pappiku yang imo3t, Abdul Madjid. T), yang telah susah payah tidak kenal lelah dan penuh kesabaran mencari nafkah demi keberhasilanku. Tanpa do’a, restu, dan lainnya, aku tidak akan menjadi seperti sekarang ini (doakan terus Pyo...biar bisa lebih baik dari sekarang).
2. Ibundaku tersayang (Aminah Nur), yang telah susah payah mengandung, melahirkan dan membimbingku di saat aku belum bisa berbuat apa-apa. Terima kasih kuucapkan kepada Allah, karena memberiku ibu yang penuh pengertian dan bijaksana yang selalu memberi masukan dan mendukung apapun yang telah kulakukan, serta selalu penuh do’a dan restu terhadap apapun yang akan kulakukan.
3. Beloved adik-adikku, Abdullah Fahmi M dan Rizky Fauzia M (Undeenk n LeeNgum), thank you karena menjadi adik-adik yang manis, dan thank you juga udah mau mendengar semua keluh kesah Pyo. (walaupun kita udah tidak pernah berkumpul b3 lagi, tapi kenangan n kelucuan-kelucuan yang pernah kita lakukan akan selalu Pyo kenang, akan selalu menjadi angin segar dalam hidupku)

4. Om Amin dan Mbak Novi sekeluarga, yang selalu menjadi tempatku pulang jika aku rindu rumah. Thanks atas segalanya. Mujahidku yang lucu dan Suhailku yang menggemaskan, mudah-mudahan kalian menjadi anak yang sholih.
5. Keluarga baruku di Malang, thanks so much for PhaTime's family. Kepada bapak dan Ibu yang telah menerima dan menganggapku sebagai anak sendiri. Aku tidak pernah merasa nyaman di rumah orang lain seperti ketika aku merasa nyaman berada di rumah ini, dan aku tidak tahu harus berkata apa, yang jelas hubungan ini akan ada selamanya dan tidak akan terputus and Phatime, thanks sudah mau melakukan apapun untuk membantuku dan thanks atas segalanya yang pernah kulalui bersama denganmu (aku selalu merasa kurang banyak berbuat apa-apa terhadapmu Tim, tapi kamu dan keluargamu selalu ada untukku).
6. Omku Muhammad Nur Hidayat, M. Si. (omku seng Chakep dw) dan ka Awi, thanks so much for everything, sejak awal penulisan skripsi hingga selesai.
7. Semua keluarga besarku dari pihak papi dan mamiku, yang selalu mendoakan dan memberi motivasi, special for Mama Eyaku, walaupun engkau sudah terlebih dulu kembali kepada-Nya, tapi kenangan kita amat indah tuk slalu dikenang.
8. My best Friend yang gila abiZzz and katro, si Blekok Irham (ketum TARA), TooN yang selalu jadi incerane ketum tara, Yeyen, Sarmedy,

mama CeWe, MeRe, SaRipe, Thanks atas semuanya, kalian telah memberi warna dalam hidupku. (g jelas sich warna apa). He..

9. Saudari-saudariku seperjuangan di WISMA RAHMAT. Teman sekamarku Iput, Toen bersaudara “Ana-Ani”, Mimink, Ika “keceng”, Ika “Lumpur”, Anif, Budi, Dian, Ulpe, Luluk, Emmi and Eni, Mb Dhini yang ramenya minta ampun. Kalian semua adalah saudari-saudariku yang tidak akan pernah tergantikan keberadaannya.
10. Finally...arek-arek UNIOR, special arek-arek ABB. Thanks atas semuanya, aku udah menganggap kalian semua saudara.

Aku tidak akan pernah bisa maju sejauh ini tanpa bantuan kalian semua. Tidak akan tersenyum sesering ini. Tidak akan tertawa sesering ini. Tidak akan berusaha sesering ini. Atau terjatuh kemudian bangkit kembali dengan tegak sesering ini ini.

Aku tidak pernah bisa maju sejauh ini sama sekali tanpa bantuan kalian. Tidak akan pernah melihat hal-hal hebat. Tidak akan pernah menggantungkan impian setinggi-tingginya seperti ini. Dan aku tidak akan pernah melupakan kalian semua.

Thanks so much for everything.....

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim Alhamdulillahirabbil'Alamin. Puji syukur kehadirat Allah SWT atas ridho-Nya dan shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan untuk manusia terbaik sepanjang zaman dan teladan terbaik seluruh manusia, Rasulullah SAW. Tak lupa penulis haturkan salam kepada keluarga, sahabat, serta orang-orang yang senantiasa berjuang meneruskan ajaran dan sunnah Rasulullah SAW.

Dalam *menyelesaikan* penelitian yang berjudul **Hubungan Kerja Shift dengan Manajemen Stres Staf Karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang** mendapat bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak dan peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayugo selaku Rektor UIN Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I, selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
3. Bapak Drs. Zainul Arifin, M. Ag, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan ini dengan penuh kesabaran dan ketelatenan.
4. Bapak H. Umar Luthfi, selaku wakil kepala bagian di PG. Krebet Baru II.
5. Bapak Prihadi Wasono, selaku pendamping penulis dalam penelitian di PG. Krebet Baru II.
6. Bapak Djoko Dwi Waluyo, B. Sc, terima kasih atas semua informasi yang telah diberikan kepada penulis.

7. Kepada seluruh responden staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang, yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.
8. Ibu Yulia Sholicahatun, S. Psi, M. Si, terima kasih atas saran, masukan, serta kesabaran dan pengertiannya terhadap semua keluhan penulis mulai dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
9. Bapak Hilmy, SH. Terima kasih untuk semua surat-surat penelitiannya.

Semoga segala amal kebaikan yang diberikan dicatat dan dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran sangat diharapkan demi kebaikan tulisan-tulisan penulis di waktu yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumber inspirasi yang bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya, bagi penulis khususnya, dan untuk mengembangkan kemampuan lebih lanjut bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Malang, 04 Juni 2007

Penulis

ABSTRACT

Nur Fadliyah Madjid. 2007. *Correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang*. Script, Faculty of Psychology of State Islamic University of Malang.

Keywords : Shift Working, Stress Management,

None of human being are trying to avoid a stress. Maxwell Maltz a psychologist argued that this era is stress era. Worries, weakness, insomnia, colic and other various diseases are parts that can not be separated from our daily life. Stress it self is able to make an error for healthy and also our concentration in working place.

Actually stress is a reaction of human bodies to stressor. the reaction is action of self-adaptation to self-balance error that lead to accruing of homeostasis process, that is the process that human is still in healthy. This effort has done in order that the body and soul are able to face the dangerous.

Despite the causes of stress above, in working place usually the stress is also caused by their shift working, because it difference with normally, when at this time the working has done continuously in a determined time before, while shift working is can be done over than once to fulfill the schedule of 24 hours/days.

Therefore, it need of the stress management as the effort of avoiding the stress as some experts said it's impossible being occurred during we're still live, in our daily life of activities, particularly in facing a working at the office, which sometimes there was constraint or obstruction that we must felt and solved. In the stress management, we able to pry into it in order not to bring to the surface a negative effect in our daily life and also in our job. These phenomenon also give a hypothesis of correlation between shift working with stress management. A research entitle " a correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang" was conducted to test this hypothesis.

The research was conducted in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang by taking the employer staff as the subject of research, and formulation of problem : (1) How was the distribution system of shift working in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang ? (2) How was the stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang ? (3) Does there the correlation between shift working and stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang ?.

The aim of this research are : (1) to know how the distribution system of shift working in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang. (2) to know the stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang. (3) to prove was there the the correlation between shift working and stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang.

The research is using a qualitative approach it's quantitative correlation, by taking of setting and sample on employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang who practice the shift working as the subject of research for about 30 person by two variables, that are : free variable ; stress management and bound variable that is shift working. The sample was took by random method. The collection of data was done by using questionnaire, observation, interview's technique to complete and documentation. Measuring of validity and reliability each of it so that it's used the technique of *Product Moment Pearson* and *Alfa Cronbach* while in the analysis of data was using percentage technique and to seek the correlation using *Product Moment Pearson* .

From the obtained data, that the subject has shift working are 20 % or 6 person, included a normal are 70 % or 21 person, while 10 % or 3 person are low quality. The result of analysis of stress management was obtained that the employer staff that has a high level of stress management are 43,33 % or 13 person, 46,67 % or 14 person has normal level of stress management, and other about 10 % or 3 person are low level of stress management. In addition that from the result of correlation test was gained a significance for about $0,000 < 0,05$. because the amount of positive correlation was 0,645, it could be mean that the hypothesis has explained in this research was sustainable, that there was a correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
 BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II: KAJIAN PUSTAKA	
A. Kerja <i>Shift</i>.....	8
1. Pengertian Kerja <i>Shift</i>	9
2. Efek Kerja <i>Shift</i>	10
3. Karakteristik dan Kriteria Kerja <i>Shift</i>	11
4. Pengaruh Kerja <i>Shift</i> terhadap Kesehatan Fisik.....	12
5. Memilih Sistem Kerja <i>Shift</i> yang Sesuai.....	13
B. Stres Kerja.....	15
1. Pengertian Stres.....	15
a. Gejala-gejala Orang yang Menderita Stres.....	16

b. Komplikasi dari Stres.....	16
2. Pengertian Stres Kerja.....	17
3. Gejala Stres Kerja.....	20
4. Komplikasi dari Stres Kerja.....	21
1) Dampak terhadap Kesehatan.....	22
2) Dampak terhadap Psikologis.....	23
3) Dampak terhadap Interpersonal.....	23
5. Penyebab (sumber) Stres Kerja.....	24
a. Overload.....	25
b. Deprivational Stress.....	25
c. Pekerjaan Beresiko Tinggi.....	25
d. Konflik Peran.....	26
e. Pengembangan Karir.....	27
f. Struktur Organisasi.....	27
6. Stres Menurut Islam.....	28
C. Manajemen Stres.....	32
1. Pengertian Manajemen Stres.....	32
2. Bentuk-bentuk Manajemen Stres.....	34
3. Manajemen Stres dalam Islam.....	42
D. Hubungan antara Kerja <i>Shift</i> dengan Manajemen Stres...	46
E. Hipotesis.....	49
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	50
B. Definisi Operasional.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
D. Metode Pengumpulan Data.....	52
1. Angket (<i>Questionnaire</i>).....	52
2. Observasi.....	53
3. Dokumentasi.....	54
E. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	54

1. Blue Print.....	55
2. Jawaban dan Skor.....	58
3. Uji Validitas.....	58
4. Uji Reliabilitas.....	60
F. Metode Analisis Data.....	61
1. Menentukan Tingkatan dan Prosentase.....	61
2. Uji Hipotesis dan Hubungan.....	62



ABSTRAK

Nur Fadliyah Madjid. 2007. *Hubungan antara kerja Shift dengan manajemen Stres staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
Pembimbing : Drs. Zainul Arifin, M.Ag.

Kata kunci : Kerja *Shift*, Manajemen Stres

Stres sebenarnya merupakan reaksi tubuh manusia terhadap stressor. Reaksi tersebut merupakan upaya untuk menyesuaikan diri terhadap gangguan keseimbangan diri, yang mengakibatkan terjadinya proses *homeostatis*, yakni proses agar manusia tetap sehat. Usaha tersebut dilakukan agar tubuh dan jiwa bisa menghadapi bahaya. Selain penyebab-penyebab stres tersebut di atas, dalam dunia kerja biasanya stres juga disebabkan oleh kerja shift mereka, karena kerja shift berbeda dengan kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan kerja shift dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam perhari. Disinilah perlu adanya manajemen stres sebagai upaya untuk menghindari stres yang menurut para pakar akan mustahil selama kita masih hidup, dalam setiap aktifitas kehidupan kita sehari-hari, terutama dalam menghadapi pekerjaan dikantor, yang acap kali ada saja kendala atau hambatan yang harus dilalui dan diselesaikan. Dalam manajemen stres, kita dapat menyiasati stres tersebut agar tidak menimbulkan dampak yang negatif dalam kehidupan sehari-hari dan tentu saja dalam pekerjaan kita. Fenomena tersebut juga memberikan hipotesis adanya hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres. Untuk menguji hipotesis tersebut diadakan penelitian dengan judul "*Hubungan Antara Kerja Shift Dengan Manajemen Stres Karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang*" Penelitian tersebut dilakukan di PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang dengan mengambil staf karyawan sebagai subjek penelitian, dengan rumusan masalah : (1) Bagaimanakah sistem pembagian kerja shift di PG. Krebet Baru II Bululawang Malang? (2) Bagaimanakah manajemen stres para staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang? (3) Adakah hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres para staf PG. Krebet Baru II Bululawang Malang?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah : (1) Untuk mengetahui bagaimana sistem pembagian kerja *shift* para staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang. (2) Untuk mengetahui manajemen stres para staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang. (3) Untuk membuktikan adakah hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres para karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kuantitatif korelasional, dengan mengambil setting dan sample pada staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang yang melakukan kerja shift sebagai subjek penelitian sebanyak 30 orang dengan dua variabel, yakni : variabel bebas yaitu : manajemen stres dan variabel terikat kerja shift sampel diambil dengan metode random. Pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan teknik angket, observasi, wawancara untuk pelengkap dan dokumentasi. Adapun untuk menghitung validitas dan reliabilitas masing-masing menggunakan teknik *Product Moment Pearson* dan *Alfa Cronbach* sedangkan pada analisa datanya menggunakan teknik prosentase dan untuk mencari korelasinya menggunakan *Product Moment Pearson*.

Dari hasil analisa yang telah diperoleh, menghasilkan bahwa subjek yang memiliki kerja shift tinggi sebanyak 20 % atau 6 orang, yang termasuk sedang sebanyak 70 % atau 21 orang, sementara 10 % atau 3 orang termasuk kategori kualitas rendah. Adapun hasil analisa terhadap data manajemen stres diperoleh staf karyawan yang memiliki tingkat manajemen stres tinggi sebesar 43,33 % atau 13 orang, 46,67 % atau 14 orang memiliki tingkat manajemen stres sedang, dan sisanya sebanyak 10% atau 3 orang termasuk memiliki tingkat manajemen stres yang rendah. Sementara itu dari hasil uji korelasi diperoleh signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. karena besar korelasi positif adalah 0,645, dapat diartikan bahwa hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima yaitu adanya hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres karyawan PG. Krebbe Baru II Bululawang Malang.



ABSTRACT

Nur Fadliyah Madjid. 2007. *Correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang*. Script, Faculty of Psychology of State Islamic University of Malang.

Keywords : Shift Working, Stress Management,

Actually stress is a reaction of human bodies to stressor. the reaction is action of self-adaptation to self-balance error that lead to accruing of homeostasis process, that is the process that human is still in healthy. This effort has done in order that the body and soul are able to face the dangerous. Despite the causes of stress above, in working place usually the stress is also caused by their shift working, because it difference with normally, when at this time the working has done continuously in a determined time before, while shift working is can be done over than once to fulfill the schedule of 24 hours/days. Therefore, it need of the stress management as the effort of avoiding the stress as some experts said it's impossible being occurred during we're still live, in our daily life of activities, particularly in facing a working at the office, which sometimes there was constraint or obstruction that we must felt and solved. In the stress management, we able to pry into it in order not to bring to the surface a negative effect in our daily life and also in our job. These phenomenon also give a hypothesis of correlation between shift working with stress management. A research entitle " a correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang" was conducted to test this hypothesis. The research was conducted in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang by taking the employer staff as the subject of research, and formulation of problem: (1) How was the distribution system of shift working in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang? (2) How was the stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang? (3) Does there the correlation between shift working and stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang? The aim of this research are: (1) to know how the distribution system of shift working in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang. (2) to know the stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang. (3) to prove was there the the correlation between shift working and stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang.

The research is using a qualitative approach it's quantitative correlation, by taking of setting and sample on employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang who practice the shift working as the subject of research for about 30 person by two variables, that are : free variable ; stress management and bound variable that is shift working. The sample was took by random method. The collection of data was done by using questionnaire, observation, interview's technique to complete and documentation. Measuring of validity and reliability

each of it so that it's used the technique of *Product Moment Pearson* and *Alfa Cronbach* while in the analysis of data was using percentage technique and to seek the correlation using *Product Moment Pearson* .

From the obtained data, that the subject has shift working are 20 % or 6 person, included a normal are 70 % or 21 person, while 10 % or 3 person are low quality. The result of analysis of stress management was obtained that the employer staff that has a high level of stress management are 43,33 % or 13 person, 46,67 % or 14 person has normal level of stress management, and other about 10 % or 3 person are low level of stress management. In addition that from the result of correlation test was gained a significance for about $0,000 < 0,05$. because the amount of positive correlation was 0,645, it could be mean that the hypothesis has explained in this research was sustainable, that there was a correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres merupakan hal yang tak terhindarkan dalam hidup manusia. Setiap orang pernah dan akan mengalaminya. Bahkan pada saat ini mungkin tidak sedikit orang yang sedang menderitanya, karena stres merupakan hal yang melekat pada kehidupan. Siapa saja dalam bentuk tertentu, dalam kadar berat ringan yang berbeda dan dalam jangka panjang-pendek yang tidak sama, pernah atau akan mengalaminya. Tak seorang pun bisa terhindar daripadanya. Bayi bisa terkena stres. Balita bisa kedatangan stres. Kaum remaja tak bisa luput daripadanya. Kaum muda tak mungkin terhindar. Orang dewasa pasti mengalami, kelompok lansia apalagi. (Hardjana, 2002)

Banyak orang ingin membebaskan diri dari belenggu stres. Mereka mencari cara baru yang efektif untuk mengontrol hidupnya, mencegah penyakit, dan meningkatkan kesehatannya. Mereka yang berhasil, nampak nyaman pada hampir setiap situasi. Mereka begitu rileks dan percaya diri bahkan di saat mereka sedang membuat keputusan mendesak atau dalam kondisi yang menegangkan. Mereka yang berhasil dalam manajemen stresnya juga terhindar dari beragam penyakit yang menjadi tantangan terbesar bagi pengobatan modern (Charlesworth, dkk, 1996)

Stres yang dianggap sebagai penyakit zaman kita, tidak hanya berbahaya secara kejiwaan, tapi juga mewujud dalam berbagai kerusakan tubuh. Gangguan

umum yang terkait dengan stres adalah beberapa bentuk penyakit kejiwaan, ketergantungan pada obat terlarang, gangguan tidur, gangguan pada kulit, perut dan tekanan darah, pilek, migrain (sakit kepala berdenyut yang terjadi pada salah satu sisi kepala dan umumnya disertai mual dan gangguan penglihatan), sejumlah penyakit tulang, ketidakseimbangan ginjal, kesulitan bernapas, alergi, serangan jantung, dan pembengkakan otak. Tentu saja stres bukanlah satu-satunya penyebab semua ini, namun secara ilmiah telah dibuktikan bahwa penyebab gangguan-gangguan kesehatan semacam itu biasanya bersifat kejiwaan.

Stres yang menimpa begitu banyak orang adalah suatu keadaan batin yang diliputi kekhawatiran akibat perasaan seperti takut, tidak aman, ledakan perasaan yang berlebihan, cemas dan berbagai tekanan lainnya, yang merusak keseimbangan tubuh. Ketika seseorang menderita stres, tubuhnya bereaksi dan membangkitkan tanda bahaya, sehingga memicu terjadinya beragam reaksi biokimia di dalam tubuh, kadar adrenalin dalam aliran darah meningkat, penggunaan energi dan reaksi tubuh mencapai titik tertinggi, gula, kolesterol dan asam-asam lemak tersalurkan ke dalam aliran darah, tekanan darah meningkat dan denyutnya mengalami percepatan. Ketika glukosa tersalurkan ke otak, kadar kolesterol naik, dan semua ini memunculkan masalah bagi tubuh (www.e-psikologi.com)

Dalam dunia kerja, sering timbul berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu terjadinya stres. Salah satu masalah adalah stres seringkali muncul disaat seseorang harus menyelesaikan pekerjaannya. Secara teoritis, stres kerja terjadi bila ada tekanan-tekanan dalam

pekerjaan yang melebihi ambang kewajaran dan disertai dengan kurangnya dukungan yang dibutuhkan seseorang dari berbagai pihak. Bila stres terjadi di dalam pekerjaan akan menimbulkan berbagai efek, antara lain *subjective effect*, *behavioral effect* dan *cognitive effect*. *Subjective effect* meliputi kecemasan, agresivitas, perasaan malu. *Behavioral effect* meliputi kesulitan berbicara, gemetar, hilangnya nafsu makan dan *cognitive effect* meliputi tidak mampu untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan secara efektif.

Tidak ada manusia yang terhindar dari stres. Seorang ahli jiwa bernama Maxwell Maltz mengemukakan bahwa zaman ini adalah abad stres. Kekhawatiran, rasa lemas, insomnia, sakit lambung akut dan berbagai penyakit lainnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan kita sehari-hari. Stres dapat mengganggu kesehatan dan tentu saja konsentrasi kita di tempat kerja.

Stres sebenarnya merupakan reaksi tubuh manusia terhadap stressor. Reaksi tersebut merupakan upaya untuk menyesuaikan diri terhadap gangguan keseimbangan diri, yang mengakibatkan terjadinya proses *homeostasis*, yakni proses agar manusia tetap sehat. Usaha tersebut dilakukan agar tubuh dan jiwa bisa menghadapi bahaya.

Selain penyebab-penyebab stres tersebut di atas, dalam dunia kerja biasanya stres juga disebabkan oleh kerja shift mereka, karena kerja shift berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan kerja shift dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/ hari.

Di sinilah perlu adanya manajemen stres sebagai upaya untuk menghindari stres yang menurut para pakar akan mustahil selama kita masih hidup, dalam setiap aktivitas kehidupan kita sehari-hari, terutama dalam menghadapi pekerjaan di kantor, yang acapkali ada saja kendala atau hambatan yang harus dilalui dan diselesaikan. Dalam manajemen stres, kita dapat menyiasati stres tersebut agar tidak menimbulkan dampak yang negatif dalam kehidupan sehari-hari dan tentu saja dalam pekerjaan kita.

Sebenarnya stres sendiri tidak selalu berarti negatif. Kadangkala stres dibutuhkan untuk membuat kita berhasil mengerjakan sesuatu. Bisa dibayangkan bila pada suatu ketika kita dihadapkan dengan tenggat waktu dan masih separuh pekerjaan belum terselesaikan. Bila kita tidak merasakan stres, maka besar kemungkinan pekerjaan itu tidak akan terselesaikan. Jadi stres di sini berfungsi sebagai pemicu diri kita untuk mau menghasilkan sesuatu.

Banyak buku-buku, artikel-artikel yang membahas tentang stres, baik secara klinis maupun stres kerja. Tidak kalah banyaknya juga penelitian-penelitian yang telah dilakukan yang membahas tentang stres dan cara penanganannya. Seperti yang sedikit peneliti ambil sebagai bahan rujukan, yaitu skripsi yang berjudul *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Strategi Coping dalam Menghadapi Stres Kerja*, ditulis oleh Siti Kurnia Sadiyah, fakultas Psikologi UGM, tahun 1995, dan sebuah tesis yang berjudul *Peran Self-efficacy dan Strategi Coping terhadap Hubungan antara Stressor Kerja dan Stres Kerja*, yang ditulis oleh Siti Nuzulia, program pasca sarjana UGM, tahun 2003, serta tesis yang ditulis oleh Bagus Wicaksono dengan judul *Stres Kerja Ditinjau dari*

Perbedaan Tingkat Kebisingan dan Kerja Shift, tahun 2002, program pasca sarjana UGM. Dari hasil penelitian yang diperoleh dari penulisan tiga karya ilmiah di atas, semua memberikan hasil yang diharapkan, yaitu hipotesis diterima. Maksudnya, adanya hubungan yang signifikan dari variabel-variabel yang diteliti.

Walaupun salah satu variabelnya sama, tetapi dalam penelitian yang akan dilakukan dalam penulisan karya ilmiah ini peneliti lebih menekankan pada kerja *shift* dan *coping* stresnya atau manajemen stresnya, dan respondennya adalah para karyawan PG Krebet Baru II. Dimana dengan adanya kerja *shift* dan terkadang tidak konsistennya waktu kerja, jika tidak memiliki manajemen stres yang baik, maka akan mudah terkena stres, baik itu dalam hal pekerjaan, sosial, yang akan menyerang aspek psikologis, aspek fisiologi dan tingkah laku, akibat dari kerja *shift* tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti aspek:

1. Bagaimanakah sistem pembagian kerja *shift* di PG Krebet Baru II Bululawang-Malang?
2. Bagaimanakah manajemen stres para karyawan PG Krebet Baru II Bululawang-Malang?
3. Adakah hubungan kerja *shift* terhadap manajemen stres para karyawan PG Krebet Baru II Bululawang-Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pembagian kerja *shift* para karyawan PG Kregbet Baru II Bululawang-Malang.
2. Untuk mengetahui manajemen stres para karyawan PG Kregbet Baru II Bululawang-Malang.
3. Untuk membuktikan adakah hubungan kerja *shift* terhadap manajemen stres para karyawan PG Kregbet Baru II Bululawang-Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah materi keilmuan atau dapat menjadi tambahan informasi yang dapat memperluas wawasan pengetahuan peneliti, terutama tentang manajemen stres dan peneliti bisa memanfaatkannya, minimal bagi diri peneliti sendiri, dan untuk orang-orang di lingkungan sekitarnya.

2. Manfaat bagi Instansi

Kesimpulan yang akan diperoleh dari penelitian ini akan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi stressor, khususnya stressor di lingkungan kerja. Hal ini akan membantu individu agar tidak terlalu menderita dengan stres yang dialaminya. Dapat menjadi rujukan untuk para responden jika suatu waktu kembali mengalami stres.

3. Manfaat bagi Lembaga Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, betapapun kecilnya baik yang bersifat teoritis maupun praktis, serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya untuk mengenal lebih jauh lagi tentang kerja *shift* dan manajemen stres.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerja Shift

Industri saat ini semakin berkembang sehingga semakin besar pula tuntutan pekerjaan pada pekerja. Sebagian industri kini beroperasi selama 24 jam. Hal ini menuntut para pekerja bisa bekerja selama itu pula, akan tetapi tampaknya tidak bisa dipenuhi karena bagaimanapun juga manusia harus beristirahat. Keadaan tersebut mengharuskan industri menerapkan sistem kerja secara bergiliran, yang lebih populer disebut kerja shift. Secara kasar seperempat dari populasi kerja terlibat dalam berbagai macam kerja shift. Shift mungkin permanen, sehingga beberapa individu tetap pada shift siang, shift sore, atau shift malam dalam waktu yang lama. Para pekerja dapat juga dirotasi dengan memindah dari satu shift ke shift lain pada jangka waktu yang biasanya lebih pendek (Miner, 1998).

Sejak akhir perang dunia II kebutuhan pekerja shift meningkat, baik pada jasa pelayanan maupun industri (Bloom, dalam Schultz, 1970). Banyak industri yang beroperasi dengan menggunakan perputaran waktu. Misalnya pekerja pada industri listrik dan gas alam, transportasi, baja, perakitan mobil, dan jaringan telekomunikasi biasanya bekerja pada salah satu dari tiga shift, umumnya dari jam 07.00 sampai jam 15.00, jam 15.00 sampai jam 23.00, atau jam 23.00 sampai jam 07.00. beberapa perusahaan menugaskan karyawan pada satu shift yang tetap,

akan tetapi perusahaan lain memutar tugas kerjanya, memindah karyawan tiap minggu pada shift yang berbeda (Schultz & Schultz, 1994).

1. Pengertian Kerja *Shift*

Menurut Riggio (1990) *shift* adalah jadwal karyawan yang dibuat dengan jam kerja yang bergantian untuk menjaga agar tempat kerja tetap berjalan. Terdapat tiga *shift* setiap hari yang terdiri pagi dari jam 06.00 sampai jam 14.00, sore dari jam 14.00 sampai jam 22.00, dan malam dari jam 22.00 sampai jam 06.00. Penerapan hari kerja *shift* bermacam-macam. Biasanya karyawan bekerja lima hari dua hari libur. Menurut Monk dan Folkard (dalam Hockey, 1983) rotasi pergantian kerja sebaiknya pagi, sore, malam. Ini akan lebih memudahkan bagi pekerja dalam menyesuaikan diri daripada bila rotasinya malam, sore, pagi.

Menurut Helander (1981) secara luas kerja *shift* dapat didefinisikan sebagai susunan berbagai jam kerja yang berbeda dari biasanya. Pada dasarnya terdapat dua jenis sistem kerja *shift*, yaitu pekerjaan yang beroperasi selama 24 jam sehari, dan pekerjaan yang beroperasi kurang dari 24 jam sehari. Selanjutnya Gordon dan Henifin (dalam Meltzer dan Nord, 1981) mendefinisikan kerja *shift* adalah berbagai jadwal jam kerja yang berbeda dengan jam kerja normalnya, waktu kerja terus menerus sejak jam 07.00 sampai jam 21.00. *Shift* lain meliputi *shift* sore, *shift* tengah malam, dan perputaran *shift* pada karyawan antara dua atau tiga *shift* dalam bentuk tetap dan tidak tetap.

Muchinsky (1987) menyatakan bahwa tidak ada kesamaan jam kerja *shift*, berbagai perusahaan menggunakan *shift* yang berbeda. Biasanya dalam 24 jam sehari dibagi dalam tiga *shift* masing-masing delapan jam kerja, seperti dari jam 07.00 sampai jam 15.00 (*shift* siang), jam 15.00 sampai jam 23.00 (*shift* sore), dan jam 23.00 sampai jam 07.00 (*shift* malam). Beberapa perusahaan menerapkan satu *shift* kerja bagi karyawannya. Akan tetapi karyawan biasanya tidak suka *shift* sore dan *shift* malam, sehingga perusahaan memutar *shift* dengan cara mempekerjakan karyawannya selama dua minggu pada *shift* siang, dua minggu pada *shift* sore, dan dua minggu pada *shift* malam.

Pengertian kerja *shift*, dengan demikian dapat dikemukakan merupakan suatu susunan jadwal kerja karyawan yang dibuat dengan jam kerja yang bergantian, yang berbeda dengan jam kerja pada umumnya, untuk menjaga agar tempat kerja tetap berjalan.

2. Efek Kerja Shift

Menurut Riggio (1990) penelitian menunjukkan bahwa *shift* malam dapat mengganggu siklus tidur dan bangun pada tubuh karyawan yang ditunjukkan dengan irama denyut jantung dan banyak menyebabkan masalah stres, kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan kinerja yang buruk.

Terdapat tiga masalah yang terjadi pada diri seorang pekerja shift yang tampaknya bisa menjadi gangguan, yaitu tidur, kehidupan sosial dan keluarga, dan irama jantung. Menurut Bjerner dan Swensson (dalam

Hockey, 1983; McCormick & Tiffin, 1979) Para pekerja yang bekerja dengan sistem kerja shift yang berputar rata-rata kehilangan waktu tidurnya tujuh jam seminggu. Sebagian besar mereka yang bekerja pada shift malam mengalami perubahan pola kerja, waktu luang, dan tidurnya.

Masalah kehidupan sosial dan keluarga terjadi karena pekerja shift yang bekerja pada malam hari biasanya ingin menjadikan pagi hari sebagai waktu istirahat. Tetapi kenyataannya pagi hari adalah waktu yang begitu bising dengan adanya suara radio, televisi, atau kegiatan anggota keluarga lainnya yang menyiapkan diri untuk bekerja atau berangkat sekolah. Ini menyebabkan terjadinya konflik dengan istri dan anggota keluarga lainnya karena para pekerja shift menginginkan pagi hari yang damai dan tenang, sehingga akan menyebabkan mereka sering keluar rumah (Walker, dalam Hockey, 1983).

Gangguan irama jantung adalah masalah ketiga yang terjadi pada pekerja shift. Hal ini disebabkan adanya perbedaan yang besar dalam perilaku dan fisiologi anatara kondisi tidur dan terjaga dengan sempurna (Hockey, 1983).

Kerja shift, dengan demikian mempunyai efek terhadap kehidupan sosial, gangguan tidur, irama jantung, stres, kelelahan, ketidakpuasan kerja, serta kinerja.

3. Karakteristik dan Kriteria Kerja *Shift*

Jam kerja mempunyai dua macam bentuk, yaitu jam berputar (*rotation*) dan jam tetap (*permanent*). Dalam merancang perputaran jam kerja ada dua macam yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Kekurangan istirahat atau tidur hendaknya ditekan sekecil mungkin sehingga dapat meminimumkan kelelahan.
- b) Sediakan waktu sebanyak mungkin untuk kehidupan keluarga dan kontak sosial.

Knauth (1988) dalam Nurmiyanto (2004: 302-303), dalam jurnalnya yang berjudul *The Design of Shift Systems* mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor utama yang harus diperhatikan dalam jam kerja, antara lain:

- 1) Jenis jam kerja (pagi, siang, malam)
- 2) Panjang waktu tiap jam kerja
- 3) Waktu dimulai dan diakhirinya satu jam kerja
- 4) Distribusi waktu istirahat
- 5) Arah transisi jam kerja

Ada 5 kriteria dalam mendesain suatu jam kerja, antara lain:

- 1) Setidaknya ada jarak 11 jam antara permulaan dua jam kerja yang berurutan
- 2) Seorang pekerja tidak boleh bekerja lebih dari tujuh hari berturut-turut (seharusnya 5 hari kerja, 2 hari libur).
- 3) Sediakan libur akhir pekan (setidaknya 2 hari)
- 4) Rotasi jam kerja mengikuti matahari

5) Buat jadwal yang sederhana dan mudah diingat.

4. Pengaruh Kerja *Shift* terhadap Kesehatan Fisik

Sudah dipercaya bahwa sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada jam kerja malam memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan mereka yang bekerja pada jam kerja normal. Josling (1998) dalam Nurmianto (2004: 303), dalam artikelnya yang berjudul *Shift Work and Ill-Health* mempertegas anggapan tersebut dengan menyebutkan hasil penelitian yang dilakukan oleh The Circadian Learning Centre di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa para pekerja shift, terutama yang bekerja di malam hari, dapat terkena beberapa permasalahan kesehatan. Permasalahan kesehatan ini antara lain: gangguan tidur, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan gastrointestinal. Segala gangguan kesehatan tersebut, ditambah dengan tekanan stress yang besar dapat secara otomatis meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan pada para pekerja shift malam.

5. Memilih Sistem Kerja *Shift* yang Sesuai

Pada dasarnya, terdapat 3 aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pemilihan sistem shift, yakni:

1) Kesehatan dan Keselamatan Pekerja

Suatu sistem syaraf manusia biasanya memiliki daya tolak yang luar biasa terhadap perubahan yang tiba-tiba. Jadi, penjadwalan kerja

seharusnya diatur sehingga tidak mengganggu sistem syaraf tersebut secara berlebihan. Biasanya hal ini dilakukan dengan memberikan perubahan bersifat sementara dan berikutnya pekerja dikembalikan pada kondisi normalnya. (Calvarhais, Tepas dan Mahan, 1988 dalam Nurmianto, 2004: 306)

2) Performansi Kerja

Berkurangnya jumlah dan kualitas tidur pekerja malam mengacu pada berkurangnya performansi pekerja. Pada beberapa pekerjaan, interaksi yang terjadi pada kesenjangan kebutuhan kerja-kondisi tubuh dengan kesulitan tidur dapat menimbulkan penurunan secara signifikan pada performansi dan keselamatan pekerja malam (Monk dan Wagner, 1989 dalam Nurmianto, 2004: 306).

3) Interaksi Sosial

Kebutuhan seseorang pasti berbeda-beda. Permasalahan pokok yang berhubungan dengan shift kerja adalah terkadang pekerja tidur saat kegiatan sosial berlangsung. Hal ini menyebabkan pekerja sulit memberikan waktunya pada keluarga, berkumpul dengan teman atau berinteraksi dengan masyarakat untuk mendapatkan nilai sosial yang besar. Sedangkan kegiatan harian lain seperti olahraga, belanja atau nonton televisi sebagai hiburan dapat dilupakan.

Selanjutnya dalam menentukan kerja *shift* yang sesuai, kriteria perlu ditetapkan untuk mendapatkan sistem yang disetujui banyak pihak.

Dari peninjauan psikologis, fisiologis, performansi dan tingkah laku sosial, rekomendasi berikut patut dijadikan acuan bagi perencanaan kerja *shift*, yaitu:

- 1) Aktivitas kerja harus mengikuti pola kebiasaan tubuh.
- 2) Pelaksanaan kerja di siang hari lebih disukai
- 3) *Shift* sore lebih disukai daripada malam
- 4) Bila pembagian *shift* diperlukan terdapat dua aturan yang berlawanan yaitu: (a) pekerja melakukan hanya satu *shift* malam/ sore dalam satu minggu kerja atau (b) secara permanen melakukan *shift* malam.
- 5) Waktu kerja cukup dilakukan 8 jam selama satu *shift*, tetapi bagi pekerjaan yang membutuhkan perhatian mental/ fisik tinggi, sebaiknya waktu kerjanya dipersingkat. Sebaliknya waktu kerja tiap *shift* dapat diperpanjang pada pekerjaan yang sifatnya rutin.
- 6) Jam kerja minggu yang terkompresi sebaiknya dilakukan pada pekerjaan yang rutin, contohnya 10 jam pada 4 hari kerja.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Setiap individu yang hidup di dunia tidak pernah terlepas dari stres. Setiap hari bahkan setiap saat, selalu ada saja kejadian yang membuat diri kita merasakan stres. Adanya tuntutan yang berlebihan dari orang lain terhadap diri kita, dapat membuat kita merasa pusing atau sakit kepala sebelah (migren). Kemacetan lalu lintas yang tiap hari terjadi,

ketinggalan bus membuat kita merasa tekanan darah kita naik dan menjadi mudah marah. Semua gejala-gejala tersebut merupakan gejala yang menandakan bahwa diri kita telah atau sedang mengalami stres (Powell, 1983 dalam Widury, 2005: 9).

Menurut Robert S. Feldman (1989) dalam Widury (2005: 9) stres adalah suatu proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, ataupun membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku.

Peristiwa yang memunculkan stres dapat saja positif, misalnya: merencanakan pernikahan, atau bisa juga negatif seperti meninggalnya salah satu anggota keluarga. Sesuatu didefinisikan sebagai peristiwa yang menekan (*stressfull event*) atau tidak bergantung pada respon yang diberikan oleh individu terhadapnya.

Jadi, stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak berbahaya atau sulit untuk diatasi. Stres membuat tubuh memproduksi hormon adrenalin yang berfungsi untuk mempertahankan diri. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia. Stres yang ringan dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih cepat dan keras sehingga dapat menjawab tantangan hidup sehari-hari. Stres ringan bisa merangsang dan membuat hidup lebih bergairah yang biasanya membosankan dan rutin. Tetapi stres yang terus-menerus dan berkelanjutan, bila tidak ditanggulangi, dapat membahayakan kesehatan.

a. Gejala-gejala Orang yang Menderita Stres:

- 1) Menjadi mudah tersinggung dan marah terhadap teman, keluarga dan kolega.
- 2) Bertindak secara agresif dan defensif
- 3) Merasa selalu lelah.
- 4) Sukar konsentrasi atau menjadi pelupa.
- 5) Palpitasi atau jantung berdebar-debar.
- 6) Otot-otot tegang.
- 7) Sakit kepala, perut dan diare.

b. Komplikasi dari Stres:

- 1) Tekanan darah tinggi dan serangan jantung.
- 2) Sakit mental, hysteria.
- 3) Gangguan makan seperti hilang nafsu makan atau terlalu banyak makan.
- 4) Tidak bisa tidur (insomnia).
- 5) Migren/ kepala pusing.
- 6) Sakit maag.
- 7) Serangan asma yang tambah berat.
- 8) Ruam kulit.

2. Pengertian Stres Kerja

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari

krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan kebagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus menghadapi bos baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya, harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para pekerja di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja.

Stres dirumuskan sebagai suatu keadaan psikologik yang merupakan representasi dari transaksi khas dan problematik antara seseorang dan lingkungannya. Hakekat sumber stres dalam pendekatan psikologik adalah semua kondisi atau situasi yang ada dalam kehidupan sehari-hari. Jadi kesimpulannya, stres adalah kondisi yang timbul saat seseorang berinteraksi dengan segala situasi yang dihadapinya dengan cara-cara tertentu (Pitaloka 2003).

Stres kerja merupakan suatu respons fisik dan emosi yang membahayakan, yang terjadi saat tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber dan kebutuhan dari para pekerja. Stres demikian dapat memperburuk kesehatan pekerja dan bahkan menimbulkan kecelakaan kerja. (<http://www.rri-online.com>).

Beberapa pengertian mengenai stres kerja menurut beberapa ahli psikologi, adalah:

- a. Stres kerja merupakan akibat dari karakteristik yang ada pada pekerjaan yang merupakan ancaman bagi seseorang. Ancaman berupa terjadinya peningkatan tuntutan pekerjaan ataupun kurangnya dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan. Pada waktu pekerjaan menuntut banyak sekali hal yang harus dikerjakan dan waktunya sangat sedikit, maka terjadi kelebihan muatan pada pekerjaan (job-overload). Kurangnya dukungan terhadap karyawan berkaitan dengan besarnya perbedaan antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan apa yang diperolehnya. Misalnya saja pada besarnya gaji yang kurang sesuai, tidak tercapainya kepuasan kerja, atau tidak adanya promosi dan pertumbuhan dalam pekerjaan.
- b. Stres kerja merupakan hasil interaksi dari kondisi kerja dengan *trait* (sifat) yang ada pada karyawan, sehingga menimbulkan perubahan pada fungsi fisiologis, psikologis ataupun keduanya. Definisi ini meliputi juga pengertian bahwa stres ternyata juga diperlukan untuk meningkatkan performa.
- c. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana tuntutan pekerjaan yang ada ternyata jauh melampaui kemampuan pekerja untuk mengatasinya (*coping*).

Menurut Hartanto (2002) ada beberapa aspek yang penting dalam stres pada pekerjaan, yaitu :

- a. Stres kerja umumnya meliputi 3 pihak, pihak organisasi, keluarga maupun karyawan yang bersangkutan. Stres kerja berdampak bukan hanya

pada karyawan tetapi juga pada keluarga dan kantor. Mungkin saja seorang karyawan membawa masalah pribadi dan keluarganya ke kantor, tapi mungkin juga terjadi bahwa karyawan membawa masalah di kantornya ke rumah.

b. Stres kerja menghasilkan efek negatif, baik kepada organisasi maupun pada karyawan. Untuk organisasi, efek yang ditimbulkan adalah terjadinya kekacauan dalam kegiatan rutin operasional, dis-organisasi, penurunan produktivitas, dan penurunan margin keuntungan. Untuk karyawan sendiri dapat terjadi masalah-masalah pada aspek fisik, psikologis dan tingkah laku.

c. Stres kerja membutuhkan penanganan baik secara organisasional dan personal. Organisasi perlu membuat program bantuan bagi karyawan, untuk membantu karyawan menghilangkan mitos bahwa stres pada pekerjaan adalah semata-mata masalah dan kesalahan karyawan. Upaya menghilangkan stres kerja juga membutuhkan beberapa intervensi serta perubahan dalam organisasi.

3. Gejala Stres Kerja

Menurut Terry Beehr dan John Newman (1978) gejala stres kerja dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku. (lihat tabel di bawah ini).

Tabel I

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Perilaku
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut.
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan

		interpersonal dengan keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	Kehilangan semangat hidup
Problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)		Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri

4. Komplikasi dari Stres Kerja

Beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Selain dampak diatas masih ada lagi dampak stres kerja bagi individu yaitu munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal.

1) Dampak Terhadap Kesehatan

Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Istilah "kebal" ini untuk menggambarkan kekuatan yang ada pada tubuh manusia dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi *antibodi*.

Sistem kekebalan tubuh manusia ini bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya di atur oleh otak. Seluruh sistem tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti *stres* dan *immunocompetence*. Istilah *immunocompetence* ini biasanya digunakan di bidang kedokteran untuk menjelaskan derajat keaktifan dan keefektifan dari sistem kekebalan tubuh. Jadi, tidak heran jika orang yang mudah stres, mudah pula terserang penyakit.

2) Dampak terhadap Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekuatiran yang terus-menerus. Menurut istilah psikologi, stres berkepanjangan ini disebut *stres kronis*. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan

penderitanya secara perlahan-lahan. Stres kronis umumnya terjadi di seputar masalah kemiskinan, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan kerja. Akibatnya, orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan.

Menurut Miller (1997), seorang peneliti asal Amerika, akar dari stres kronis ini adalah dari pengalaman traumatis di masa lalu yang terinternalisasi, tersimpan terus dalam alam bawah sadar. Hal ini jadi berbahaya karena orang jadi terbiasa "membawa" stres ini kemana saja, dimana saja dan dalam situasi apapun juga; stres kronis ini dianggap sudah menjadi bagian dari kehidupan mereka sehingga tidak ada upaya untuk mencari jalan keluarnya lagi. Singkatnya, orang yang menderita stres kronis ini sudah hopeless (putus asa) and helpless (tidak berdaya). Tidak heran jika para penderita stres kronis akhirnya mengambil keputusan untuk bunuh diri, atau meninggal karena serangan jantung, stroke, kanker, atau tekanan darah tinggi.

3) Dampak terhadap Interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat/ penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Obyek yang sama bisa diartikan dan dinilai secara berbeda oleh orang yang sedang stres.

Selain itu, orang stres cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah, mudah emosi. Tidak heran kalau akibat dari sikapnya ini mereka dijauhkan oleh rekan-rekannya. Respon negatif dari lingkungan ini malah semakin menambah stres yang diderita karena persepsi yang selama ini ia bayangkan ternyata benar, yaitu bahwa ia kurang berharga di mata orang lain, kurang berguna, kurang disukai, kurang beruntung, dan kurang-kurang yang lainnya.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Terry Beehr dan John Newman pada tahun 1978 terhadap sekelompok karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan, bahwa stres kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain.

5. Penyebab (Sumber) Stres Kerja

Untuk memahami sumber stres kerja, kita harus melihat stres kerja ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak

semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Beberapa sumber stres yang menurut Cary Cooper (1983) dianggap sebagai sumber stres kerja adalah:

a. Overload

Overload ini dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan overload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam "tegangan tinggi". Overload secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.

b. Deprivational Stress

Istilah ini diperkenalkan pertama kali oleh George Everly dan Daniel Girdano (1980), dua orang ahli dari Amerika untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

c. Pekerjaan Berisiko Tinggi

Ada jenis pekerjaan yang berisiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, bahkan pekerja cleaning service yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-

gedung bertingkat. Pekerjaan-pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.

d. Konflik Peran

Sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen (Rice,1992). Kenyataan seperti ini banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya. Akibatnya, sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Karena, wanita yang bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan

dan ekonomi rumah tangga, hal ini menyebabkan wanita bekerja mengalami stres.

e. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah “mentok” alias tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

f. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini masih diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu sebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk family business. Kebanyakan (family) business dan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Tidak hanya itu, aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan jadi stres karena merasa seperti anak ayam kehilangan induk - segala sesuatu menjadi tidak jelas.

6. Stres Menurut Islam

Allah SWT berfirman:

﴿ وَلَوْ يُعَجِّلُ اللَّهُ لِلنَّاسِ الشَّرَّ اسْتَعَجَّلَهُمْ بِالْخَيْرِ لَوَصَّيْنَا الْإِنسَانَ أَنْ يَكْفُرْ بِاللَّهِ لَوَصَّيْنَا الْإِنسَانَ أَنْ يَشْكُرَ ۚ وَلَوْ يَرَى الْإِنسَانُ يَغْنَمُ أَكْفُرًا لَيَصْطَلِفْ ۗ ﴾

“Dan kalau Sekiranya Allah menyegerakan kejahatan bagi manusia seperti permintaan mereka untuk menyegerakan kebaikan, pastilah diakhiri umur mereka. Maka Kami biarkan orang-orang yang tidak mengharapkan Pertemuan dengan Kami, bergelimangan di dalam kesesatan mereka.” (QS. Yunus, 10: 11)

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba' At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal. 307.

Allah SWT juga berfirman:

﴿ وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَى ﴾

“Dan barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, maka sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan Kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam keadaan buta...” (QS. Thaahaa, 20: 124)

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba' At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal. 491.

Allah SWT juga berfirman:

﴿ فَمَنْ يُرِدِ اللَّهُ أَنْ يَهْدِيَهُ يَشْرَحْ صَدْرَهُ لِلْإِسْلَامِ ۗ وَمَنْ يُرِدْ أَنْ يُضِلَّهُ يَجْعَلْ صَدْرَهُ ضَيِّقًا حَرَجًا كَأَنَّمَا يَصَّعَّدُ فِي السَّمَاءِ ۗ كَذَلِكَ يَجْعَلُ اللَّهُ الرِّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ ﴾

"Barangsiapa yang Allah menghendaki akan memberikan kepadanya petunjuk, niscaya Dia melapangkan dadanya untuk (memeluk agama) Islam. Dan barangsiapa yang dikehendaki Allah kesesatannya, niscaya Allah menjadikan dadanya sesak lagi sempit, seolah-olah ia sedang mendaki langit. Begitulah Allah menimpakan siksa kepada orang-orang yang tidak beriman. " (QS. Al An'aam, 6:125)

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba' At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal. 208.

Keengganan orang-orang yang jauh dari agama untuk taat kepada Allah menyebabkan mereka terus-menerus menderita perasaan tidak nyaman, khawatir dan stres. Akibatnya, mereka terkena berbagai ragam penyakit kejiwaan yang mewujud pada keadaan raga mereka. Tubuh mereka lebih cepat mengalami kerusakan, dan mereka mengalami penuaan yang cepat dan melemah. Sebaliknya, karena orang-orang beriman sehat secara kejiwaan, mereka tidak terkena stres, atau berkecil hati, dan jasmani mereka senantiasa prima dan sehat. Pengaruh baik akibat ketundukan mereka kepada Allah, tawakal mereka kepada-Nya dan kepribadian kokoh mereka, kemampuan melihat kebaikan dalam segala hal, dan ridha dengan apa yang terjadi sembari berharap akan janji-Nya, tercermin dalam penampilan raga mereka. Hal ini tentu saja dialami oleh mereka yang menjalani hidupnya sesuai ajaran Al Qur'an, dan yang benar-benar memahami agama. Tentu saja mereka pun dapat menderita sakit dan pada akhirnya mengalami penuaan, namun proses alamiah ini tidak disertai dengan kerusakan pada sisi kejiwaan sebagaimana yang dialami oleh selainnya.

Stres yang dianggap sebagai penyakit zaman kita, tidak hanya berbahaya secara kejiwaan, tapi juga mewujud dalam berbagai kerusakan tubuh. Gangguan umum yang terkait dengan stres adalah beberapa bentuk penyakit kejiwaan, ketergantungan pada obat terlarang, gangguan tidur, gangguan pada kulit, perut dan tekanan darah, pilek, migrain [sakit kepala berdenyut yang terjadi pada salah satu sisi kepala dan umumnya disertai mual dan gangguan penglihatan], sejumlah penyakit tulang, ketidakseimbangan ginjal, kesulitan bernapas, alergi, serangan jantung, dan pembengkakan otak. Tentu saja stres bukanlah satu-satunya penyebab semua ini, namun secara ilmiah telah dibuktikan bahwa penyebab gangguan-gangguan kesehatan semacam itu biasanya bersifat kejiwaan.

Stres yang menimpa begitu banyak orang, adalah suatu keadaan batin yang diliputi kekhawatiran akibat perasaan seperti takut, tidak aman, ledakan perasaan yang berlebihan, cemas dan berbagai tekanan lainnya, yang merusak keseimbangan tubuh. Ketika seseorang menderita stres, tubuhnya bereaksi dan membangkitkan tanda bahaya, sehingga memicu terjadinya beragam reaksi biokimia di dalam tubuh: Kadar adrenalin dalam aliran darah meningkat; penggunaan energi dan reaksi tubuh mencapai titik tertinggi; gula, kolesterol dan asam-asam lemak tersalurkan ke dalam aliran darah; tekanan darah meningkat dan denyutnya mengalami percepatan. Ketika glukosa tersalurkan ke otak, kadar kolesterol naik, dan semua ini memunculkan masalah bagi tubuh.

Tidak seorangpun yang tidak ingin menikmati ketenangan dan kebahagiaan dalam hidup. Dan semua orang akan berusaha mencarinya, meskipun tidak semuanya dapat mencapai yang mereka inginkan. Berbagai sebab dan rintangan yang mungkin terjadi, sehingga banyak orang yang mengalami kegelisahan, kecemasan dan ketidakpuasan yang pada akhirnya menyebabkan datangnya stres.

Sesungguhnya ketenangan hidup, ketentraman jiwa atau kebahagiaan batin, tidak hanya tergantung kepada faktor-faktor luar seperti keadaan sosial, ekonomi, politik, adat kebiasaan dan sebagainya, akan tetapi lebih tergantung kepada cara dan sikap dalam menghadapi faktor-faktor tersebut. Dalam hal ini, kita tidak meniadakan pengaruh faktor-faktor luar itu, karena memang ada pengaruhnya. Misalnya dalam menghadapi kemerosotan ekonomi, orang menjadi bingung, gelisah dan sedih, bukan karena kemerosotan keadaan ekonominya itu secara langsung, akan tetapi ketidakmampuannya menghadapi faktor tersebut dengan wajar, serta tidak dapat memikirkan apa yang akan dilakukan untuk menghadapi perubahan yang drastis dan mendadak itu. Akibatnya ia dihindangi oleh rasa gelisah yang sangat, yang kadang-kadang membawa kepada keabnormalan tindakan dan sikap dalam hidupnya.

Jadi yang menentukan ketenangan dan kebahagiaan hidup adalah kesehatan mental. Kesehatan mental itulah yang menentukan tanggapan seseorang terhadap suatu persoalan, dan kemampuannya menyesuaikan diri. Kesehatan mental jugalah yang menentukan apakah orang akan

mempunyai kegairahan untuk hidup, atau akan pasif dan tidak bersemangat. (Daradjat, 1989: 16).

Stres yang dialami yang merupakan salah satu dampak dari buruknya kesehatan mental yang paling merusak adalah serangan jantung. Penelitian menunjukkan bahwa orang yang agresif, khawatir, cemas, tidak sabar, dengki, suka memusuhi dan mudah tersinggung memiliki peluang terkena serangan jantung jauh lebih besar daripada orang yang tidak memiliki kecenderungan sifat-sifat tersebut. Alasannya adalah bahwa rangsangan berlebihan pada sistem saraf simpatik [yakni sistem saraf yang mengatur percepatan denyut jantung, perluasan bronkia, penghambatan otot-otot halus sistem pencernaan makanan, dsb], yang dimulai oleh hipotalamus, juga mengakibatkan pengeluaran insulin yang berlebihan, sehingga menyebabkan penimbunan kadar insulin dalam darah. Ini adalah permasalahan yang teramat penting. Sebab, tak satu pun keadaan yang berujung pada penyakit jantung koroner memainkan peran yang sedemikian paling penting dan sedemikian berbahaya sebagaimana kelebihan insulin dalam darah.

Para ilmuwan telah mengetahui bahwa semakin parah tingkat stres, maka akan semakin lemahlah peran positif sel-sel darah merah di dalam darah. Menurut sebuah penelitian yang dikembangkan oleh Linda Naylor, pimpinan perusahaan ahli teknologi Universitas Oxford, pengaruh negatif berbagai tingkatan stres pada sistem kekebalan tubuh kini dapat diukur.

Terdapat kaitan erat antara stres dan sistem kekebalan tubuh. Stres kejiwaan memiliki dampak penting pada sistem kekebalan dan berujung pada rusaknya. Saat dilanda stres, otak meningkatkan produksi hormon kortisol dalam tubuh, yang melemahkan sistem kekebalan. Atau dengan kata lain, terdapat hubungan langsung antara otak, sistem kekebalan tubuh dan hormon. Para pakar di bidang ini menyatakan: Pengkajian terhadap stres kejiwaan atau stres raga telah mengungkap bahwa selama stres berat berlangsung terjadi penurunan pada daya kekebalan yang berkaitan dengan keseimbangan hormonal. Diketahui bahwa kemunculan dan kemampuan bertahan dari banyak penyakit termasuk kanker terkait dengan stres. Singkatnya, stres merusak keseimbangan alamiah dalam diri manusia. Mengalami keadaan yang tidak normal ini secara terus-menerus akan merusak kesehatan tubuh, dan berdampak pada beragam gangguan fungsi tubuh. Kenyataan bahwa mereka yang tidak mengikuti nilai-nilai ajaran agama mengalami "stres" dinyatakan oleh Allah dalam Al Qur'an: "Dan barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, maka sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan Kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam keadaan buta..." (QS.Thaaaha, 20:124) Dalam sebuah ayat lain, yang berbunyi:

وَعَلَى الثَّلَاثَةِ الَّذِينَ خَلَفُوا حَتَّىٰ إِذَا ضَاقَتْ عَلَيْهِمُ الْأَرْضُ بِمَا رَحُبَتْ
 وَضَاقَتْ عَلَيْهِمْ أَنفُسُهُمْ وَظَنُّوا أَن لَّا مَلْجَأَ مِنَ اللَّهِ إِلَّا إِلَيْهِ ثُمَّ تَابَ
 عَلَيْهِمْ لِيَتُوبُوا إِنَّ اللَّهَ هُوَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ

“Dan terhadap tiga orang[665] yang ditanggihkan (penerimaan taubat) mereka, hingga apabila bumi telah menjadi sempit bagi mereka, Padahal bumi itu Luas dan jiwa merekapun telah sempit (pula terasa) oleh mereka, serta mereka telah mengetahui bahwa tidak ada tempat lari dari (siksa) Allah, melainkan kepada-Nya saja. kemudian Allah menerima taubat mereka agar mereka tetap dalam taubatnya. Sesungguhnya Allah-lah yang Maha Penerima taubat lagi Maha Penyayang.” (QS. At Taubah, 9:118)

[665] Yaitu Ka'ab bin Malik, Hilal bin Umayyah dan Mararah bin Rabi'. mereka disalahkan karena tidak ikut berperang.

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba' At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal.301.

Kehidupan yang "gelap dan sempit" ini, atau stres, nama yang diberikan di masa kini, adalah akibat ketidakmampuan orang-orang tak beriman untuk menaati nilai-nilai akhlak yang diajarkan agama. Kini para dokter menyatakan bahwa jiwa yang tenang, damai dan penuh percaya diri sangatlah penting dalam melindungi pengaruh stres. Kepribadian yang tenang dan damai hanya dimungkinkan dengan menjalani hidup sesuai ajaran Al Qur'an. Sungguh telah dinyatakan dalam banyak isi dari Al Qur'an bahwa Allah akan memberikan "ketenangan" dalam diri orang-orang beriman sebagaimana yang tercantum dalam ayat-ayat di bawah ini:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ آيَةَ مُلْكِهِ أَنْ يَأْتِيَكُمُ التَّابُوتُ فِيهِ سَكِينَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَبَقِيَّةٌ مِّمَّا تَرَكَ آءَالُ مُوسَىٰ وَآءَالُ هَارُونَ تَحْمِلُهُ الْمَلَائِكَةُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِّكُمْ إِن كُنتُمْ مُّؤْمِنِينَ

“Dan Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya tanda ia akan menjadi Raja, ialah kembalinya tabut kepadamu, di dalamnya terdapat ketenangan[156] dari Tuhanmu dan sisa dari peninggalan keluarga Musa dan keluarga Harun; tabut itu dibawa

malaikat. Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda bagimu, jika kamu orang yang beriman.”(QS. Albaqarah, 2: 248).

[156] Tabut ialah peti tempat menyimpan Taurat yang membawa ketenangan bagi mereka.

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba'At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal. 61.

ثُمَّ أَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَىٰ رَسُولِهِ وَعَلَى الْمُؤْمِنِينَ وَأَنْزَلَ جُنُودًا لَمْ تَرَوْهَا وَعَذَّبَ الَّذِينَ كَفَرُوا وَذَلِكَ جَزَاءُ الْكَافِرِينَ ﴿١٦﴾

“Kemudian Allah menurunkan ketenangan kepada RasulNya dan kepada orang-orang yang beriman, dan Allah menurunkan bala tentara yang kamu tiada melihatnya, dan Allah menimpakan bencana kepada orang-orang yang kafir, dan Demikianlah pembalasan kepada orang-orang yang kafir.” (QS. At Taubah, 9: 26).

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba'At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal. 281-282.

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيَ اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا ۗ فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَىٰ ۗ وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿١٧﴾

“Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) Maka Sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (musyrikin Mekah) mengeluarkannya (dari Mekah) sedang Dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, di waktu Dia berkata kepada temannya: "Janganlah kamu berduka cita, Sesungguhnya Allah beserta kita." Maka Allah menurunkan keterangan-Nya kepada (Muhammad) dan membantunya dengan tentara yang kamu tidak melihatnya, dan Al-Quran menjadikan orang-orang kafir Itulah yang

rendah. dan kalimat Allah Itulah yang tinggi. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana[643].” (QS. At Taubah, 9: 40).

[643] Maksudnya: orang-orang kafir telah sepakat hendak membunuh Nabi SAW, Maka Allah s.w.t. memberitahukan maksud jahat orang-orang kafir itu kepada Nabi SAW. karena itu Maka beliau keluar dengan ditemani oleh Abu Bakar dari Mekah dalam perjalanannya ke Madinah beliau bersembunyi di suatu gua di bukit Tsur.

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba'At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal.285.

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ
وَلِلَّهِ جُنُودُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا ﴿٤٠﴾

“Dia-lah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang mukmin supaya keimanan mereka bertambah di samping keimanan mereka (yang telah ada). dan kepunyaan Allah-lah tentara langit dan bumi[1394] dan adalah Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana,”(QS. Al Fath, 48: 4).

[1394] Yang dimaksud dengan tentara langit dan bumi ialah penolong yang dijadikan Allah untuk orang-orang mukmin seperti malaikat-malaikat, binatang-binatang, angin taufan dan sebagainya,

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba'At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal. 837.

لَقَدْ رَضِيَ اللَّهُ عَنِ الْمُؤْمِنِينَ إِذْ يُبَايِعُونَكَ تَحْتَ الشَّجَرَةِ فَعَلِمَ مَا
فِي قُلُوبِهِمْ فَأَنْزَلَ السَّكِينَةَ عَلَيْهِمْ وَأَثَبَهُمْ فَتْحًا قَرِيبًا ﴿١٨﴾

“Sesungguhnya Allah telah ridha terhadap orang-orang mukmin ketika mereka berjanji setia kepadamu di bawah pohon[1399], Maka Allah mengetahui apa yang ada dalam hati mereka lalu menurunkan ketenangan atas mereka dan memberi Balasan kepada mereka dengan kemenangan yang dekat (waktunya)[1400].” (QS. Al Fath, 48: 18).

[1399] Pada bulan Zulkaidah tahun keenam Hijriyyah Nabi Muhammad s.a.w. beserta pengikut-pengikutnya hendak mengunjungi Mekkah untuk melakukan 'umrah dan melihat keluarga-keluarga mereka yang telah lama ditinggalkan. Sesampai di Hudaibiyah beliau berhenti dan mengutus Utsman bin Affan lebih dahulu ke Mekah untuk menyampaikan maksud kedatangan beliau dan kamu muslimin. mereka menanti-nanti kembalinya

Utsman, tetapi tidak juga datang karena Utsman ditahan oleh kaum musyrikin kemudian tersiar lagi kabar bahwa Utsman telah dibunuh. karena itu Nabi menganjurkan agar kamu muslimin melakukan bai'ah (janji setia) kepada beliau. merekapun Mengadakan janji setia kepada Nabi dan mereka akan memerangi kamu Quraisy bersama Nabi sampai kemenangan tercapai. Perjanjian setia ini telah diridhai Allah sebagaimana tersebut dalam ayat 18 surat ini, karena itu disebut Bai'atur Ridwan. Bai'atur Ridwan ini menggetarkan kaum musyrikin, sehingga mereka melepaskan Utsman dan mengirim utusan untuk Mengadakan Perjanjian damai dengan kaum muslimin. Perjanjian ini terkenal dengan Shulhul Hudaibiyah.

[1400] Yang dimaksud dengan kemenangan yang dekat ialah kemenangan kaum muslimin pada perang Khaibar.

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba'At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal. 840.

Janji Tuhan kita terhadap orang-orang beriman telah dinyatakan sebagaimana berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". (QS, An Nahl, 16: 97)

[839] ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Sumber: Mujamma' Malik Fahd Li Thiba'At Al Mushaf Asysyarif. 1418 H. hal 417.

C. Manajemen Stres

1. Pengertian Manajemen Stres

Setiap individu akan dihadapkan pada situasi yang menekan dalam hidup, namun dengan kemampuan yang dimiliki, individu tersebut akan menggunakan sejumlah cara untuk menghadapinya. Cara-cara individu

dalam menghadapi situasi yang menekan ini biasanya disebut sebagai *coping*. Tetapi dalam hal ini peneliti akan menggunakan istilah manajemen agar lebih sesuai dengan tema yang dibahas dalam kajian ini.

Coping stres atau manajemen stres merupakan salah satu konsep penting dalam penelitian-penelitian mengenai stres. Pengertian *coping* atau manajemen hampir sama dengan *adjustment*, namun *adjustment* mengandung pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan *coping* atau manajemen. *Adjustment* merupakan semua reaksi terhadap tuntutan baik internal maupun eksternal. Sedangkan *coping* atau manajemen dikhususkan pada bagaimana cara individu mengatasi tuntutan-tuntutan yang sifatnya menekan. Istilah *coping* atau manajemen mengacu pada segala upaya, tanpa memperhatikan apakah upaya yang dilakukan tersebut sukses atau tidak, yang ditujukan untuk mengatur suatu keadaan yang penuh stres dengan tujuan mengurangi stres yang dirasakan (Lazarus dan Folkman, dalam Semmer, 1996). Lazarus dkk (dalam Aldwin dan Revenson, 1987) mengatakan bahwa *coping* atau manajemen merupakan respon untuk menghadapi stressor dan merupakan perubahan kognitif yang konstan serta usaha berupa perilaku untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dinilai melebihi batas kemampuan yang dimiliki. Baron dan Byrne (1991) mengatakan bahwa *coping* atau manajemen merupakan respon terhadap stres yaitu apa yang dilakukan oleh individu, yang dirasakan, dan dipikirkannya untuk mengontrol atau mengurangi efek negatif dari situasi yang dihadapi.

Upaya untuk mengontrol atau mengurangi efek negatif dari stressor timbul atas dasar penilaian seseorang terhadap situasi (disebut penilaian primer dimana seseorang memutuskan apakah suatu peristiwa itu baik atau buruk) dan kemungkinan seseorang bekerja sama dengan situasi tersebut (disebut penilaian sekunder dimana seseorang memutuskan siapa yang bertanggung jawab atas terjadinya peristiwa tersebut, apakah situasi tersebut dapat diatur atau tidak) (Lazarus, dalam Langston 1994). Mekanisme coping atau manajemen stres, oleh karena itu, berkait erat dengan spesifikasi konteks situasi, misalnya saja, situasi yang terkontrol cenderung mengurangi strategi coping atau manajemen stres yang sifatnya aktif dibandingkan ketika berada dalam situasi yang cenderung kurang terkontrol, meskipun demikian orang akan mempunyai kecenderungan khusus dalam menggunakan strategi coping atau manajemen stres ketika menghadapi situasi tertentu (Miller dalam Semmer, 1996).

Individu, dalam menerapkan manajemen stres akan menggunakan manajemen stres yang tidak selamanya stabil. Artinya, seseorang tidak selalu akan menggunakan manajemen stres A dan orang yang lain tidak selalu akan menggunakan manajemen stres B, dalam hal ini penggunaan manajemen stres cenderung fleksibel.

2. Bentuk-bentuk Manajemen Stres

Manajemen stres adalah kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang, dan kejadian-kejadian yang ada memberi

tuntutan yang berlebihan. Di dalamnya berisi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dan strategi-strategi lainnya untuk mengatur atau mengendalikan stres.

Di bawah ini adalah bagian dari manajemen stres tersebut:

- a) Perhatikan Lingkungan Sekitar. Lihatlah mungkin ada sesuatu yang benar-benar dapat anda ubah atau kendalikan dalam situasi tersebut.
- b) Jauhkan Diri dari Situasi-situasi yang Menekan. Beri diri anda kesempatan untuk beristirahat biarpun hanya untuk beberapa saat setiap hari.
- c) Jangan mempermasalahkan hal-hal yang sepele. Cobalah untuk memprioritaskan beberapa hal yang benar-benar penting dan biarkan yang lainnya mengikuti.
- d) Secara selektif ubahlah cara bereaksi. Dalam mengubah cara bereaksi, janganlah terlalu dirubah sekaligus. Fokuskan pada satu masalah dan kendalikan reaksi anda terhadap hal ini.
- e) Hindari Reaksi yang Berlebihan. Mengapa harus membenci jika sedikit tidak suka sudah cukup? Mengapa harus merasa bingung jika cukup dengan hanya merasa gugup? Mengapa harus mengamuk jika marah saja sudah cukup? Mengapa harus depresi ketika cukup dengan merasa sedih?
- f) Tidur secukupnya. Kurang istirahat hanya akan memperburuk stres.

- g) Hindari pengobatan diri sendiri atau Alkohol dan obat-obatan karena dapat menyembunyikan stres. Namun tidak dapat membantu memecahkan masalah.
- h) Belajarlah cara terbaik untuk merelaksasikan diri. Meditasi dan latihan pernafasan telah terbukti efektif dalam mengendalikan stres. Berlatihlah untuk menjernihkan pikiran anda dari pikiran-pikiran yang mengganggu.
- i) Tentukan tujuan yang realistis bagi diri sendiri dengan mengurangi jumlah kejadian-kejadian yang terjadi dalam hidup anda, anda akan dapat mengurangi beban yang berlebihan.
- j) Jangan membebani diri anda secara berlebihan dengan mengeluh mengenai seluruh beban kerja anda. Tangani setiap tugas sebagaimana mestinya, atau tangani secara selektif dengan memperhatikan beberapa prioritas.
- k) Ubahlah cara pandang anda, belajarlah untuk mengenali stres. Tingkatkan reaksi tubuh anda dan buatlah pengaturan diri terhadap stres.
- l) Lakukan sesuatu untuk orang lain, untuk melepaskan pikiran dari masalah anda sendiri.
- m) Hindari stres dengan kegiatan-kegiatan fisik, misalnya jogging, tennis atau berkebun.
- n) Tingkatkan ketahanan diri anda. Yang harus digarisbawahi dari manajemen stres adalah apakah saya membuat diri saya sendiri sedih?
- o) Cobalah untuk memanfaatkan stres. Jika anda tidak dapat melawan apa yang mengganggu anda, dan anda tidak dapat menghindar darinya,

berjalanlah seiring dengannya dan cobalah untuk memanfaatkannya secara produktif.

- p) Cobalah untuk menjadi seseorang yang positif. Tanamkan pada diri anda bahwa anda dapat mengatasi segala sesuatu dengan baik daripada hanya memikirkan betapa buruknya segala sesuatu yang terjadi. Stres sebenarnya dapat membantu ingatan, terutama pada ingatan jangka pendek dan tidak terlalu kompleks. Stres dapat menyebabkan peningkatan glukosa yang menuju otak, yang memberikan energi lebih pada neuron. Hal ini, sebaliknya, meningkatkan pembentukan dan pengembalian ingatan. Di sisi lain, jika stres terjadi secara terus-menerus, dapat menghambat pengiriman glukosa dan mengganggu ingatan? <http://www.studygs.net/indon/stress.htm>

Manajemen stres sebenarnya adalah suatu kegiatan yang menyenangkan. Dengan menggunakannya setiap hari akan memberikan manfaat yang optimal dari program ini. Kemampuan ini, seperti kemampuan fisik lainnya, memerlukan waktu yang lama untuk mempelajarinya. Latihan di rumah akan sangat membantu ketika mempelajari latihan-latihan ini, memberikan rasa rileks dan bersikap tenang tanpa instruksi tertulis maupun lisan.

Manajemen stres sangat mirip dengan belajar naik sepeda. Terlebih dahulu seseorang perlu untuk membimbing latihan menguasai kemudi. Setelah latihan beberapa waktu, individu mampu mengayuh sepeda

sendiri. Hal yang sama juga terjadi ketika mempelajari kemampuan manajemen stres.

Tujuan utama dari manajemen stres ini adalah memberikan rasa nyaman atau rileks dalam menghadapi tekanan hidup yang sebenarnya.

Manajemen stres tidak hanya merupakan pengobatan, tetapi merupakan perubahan gaya hidup dan cara baru memandang dunia. Manajemen stres juga merupakan alternatif, dimana setiap individu diberi kebebasan menentukan sendiri model manajemen stres yang cocok dengan dirinya untuk menanggulangi stres tersebut.

Mengelola stres dengan baik hampir identik dengan mengelola hidup dengan baik pula. Kesadaran akan keberadaan stres dan pengaruhnya yang sangat kuat pada perilaku, membuat penanganannya juga harus dilakukan dari hari ke hari, karena respon yang baik dan benar akan menstimulasi kreativitas dan mendorong kesuksesan. Respon buruk akan membuat kehilangan keseimbangan, dan mengakibatkan kinerja yang buruk. Sementara stres akut yang direspons secara salah, akan menyebabkan kemunculan penyakit-penyakit fatal yang berakibat kematian (Looker dan Gergson, 2005).

Proses modifikasi pola perilaku merupakan langkah utama yang memudahkan untuk mengubah sikap, dan membuat sikap itu sesuai dengan kepribadian. Upaya untuk mengubah sebagian pola perilaku sangat

menentukan dalam manajemen stres dan dalam mengembangkan toleransi terhadap stres. Ada beberapa metode dasar untuk mengubah sikap, yaitu:

- a) **Berbicara dengan diri sendiri secara positif.** Bila kita berada dalam situasi yang penuh stres, ambillah waktu satu menit untuk menemukan sesuatu yang positif dari peristiwa itu. Hal terburuk yang dapat dilakukan adalah mengatakan sesuatu yang negatif kepada diri sendiri.
- b) **Bayangkan hasil-hasil yang positif.** Ketika berada di bawah tekanan, umumnya kita membayangkan apa yang diharapkan akan terjadi. Berhentilah dan ambil waktu 60 detik untuk memikirkan hasil yang baik. Berharaplah untuk meraih sukses. Jika demikian, hasil yang baik dari situasi yang penuh stres akan datang dengan sendirinya.
- c) **Bersikap cukup fleksibel untuk berubah.** Kita tidak perlu ragu untuk merubah cara kita mendekati masalah. Dengan bersikap fleksibel, kita dapat menemukan metode yang lebih baik dalam mencapai tujuan dan mengatur hidup ini. Kita harus memiliki kebijaksanaan dan keberanian untuk melakukan berbagai hal dengan cara yang lebih baik.
- d) **Ambillah waktu istirahat.** Hanya sedikit di antara kita yang dapat bekerja lebih dari tiga atau empat jam tanpa kehilangan kemampuan untuk berkonsentrasi. Kita perlu beristirahat setiap beberapa jam. Hal ini bermanfaat untuk membebaskan pikiran dan

mengembalikannya pada kerangka berpikir yang baik. Menyisihkan waktu satu menit untuk diri sendiri akan membuat kita merasa penting dan berharga. Ketika kita membuat diri istimewa, secara otomatis kita memiliki pandangan yang lebih baik terhadap kehidupan. Selain itu, kita dapat meningkatkan kemampuan untuk mengubah sikap.

- e) **Carilah waktu kerja dan lingkungan yang terbaik.** Kebanyakan dari kita adalah orang-orang yang sibuk di pagi atau malam hari. Tentukan waktu yang terbaik bagi Anda. Kemudian, rencanakan sebanyak mungkin jadwal pekerjaan pada periode waktu tersebut, mengerjakan tugas pada puncak energi Anda.
- f) **Berolahraga.** Olahraga adalah salah satu cara terbaik untuk melepaskan ketegangan dan kekhawatiran. Olahraga tidak hanya membuat kita merasa berenergi dan segar, tetapi juga mendorong sistem kekebalan kita. Olahraga juga melepaskan hormon endorfin di dalam tubuh kita. Selain berfungsi sebagai penahan rasa sakit, hormon ini juga menimbulkan perasaan sejahtera dan gembira.
- g) **Jangan tinggal di masa lalu.** Kita tidak dapat mengubah masa lalu, hanya masa sekarang dan, mungkin, masa depan. Itu sebabnya, alih-alih mengkhawatirkan apa yang telah terjadi di masa lalu, kita seharusnya mengambil waktu satu menit untuk menggunakan pengalaman masa lalu itu secara positif: “Baik, saya tidak mau melakukan itu dengan cara seperti dulu. Suatu saat, saya

akan melakukannya dengan cara lain.” Maka, lupakan hal itu dan lanjutkan langkah Anda untuk melakukan hal-hal yang lebih penting.

- h) **Ubahlah atau hindari situasi.** Semua orang mempunyai sifat dalam kepribadian yang tidak sanggup mengatasi situasi-situasi tertentu. Bahkan, ketika kita berupaya mengubah sikap dan perilaku kita. Ketika hal ini terjadi, ubahlah atau hindari situasi itu sepenuhnya. Hal ini mungkin sulit dilakukan, terutama jika berkaitan dengan pekerjaan atau karier. Tetapi, kebanyakan orang menemukan bahwa teknik manajemen stres sangat menolong untuk memperbaiki situasi mereka hingga suatu titik dimana mereka sanggup menghadapi kondisi yang terburuk.

Agar dapat merubah peristiwa negatif menjadi pengalaman positif, kita harus melakukan penyesuaian dalam cara berpikir dan tindakan kita. Tanpa memperhatikan jenis kepribadian kita, pengkondisian diri untuk menghadapi stres melalui perubahan sikap dan perilaku merupakan elemen kunci dalam mengembangkan gaya hidup yang toleran terhadap stres.

Kita semua termasuk dalam kelompok pribadi tertentu yang memberi kita karakter dan membuat kita menjadi individu unik, dengan minat yang berbeda dan pola perilaku yang bervariasi. Namun demikian, ada tempat di dalam diri kita yang berisi kemampuan untuk menghasilkan yang terbaik. Kita mempunyai kekuatan untuk mengubah stres buruk

menjadi stres baik. Bagaimana kita melihat peristiwa hidup, bagaimana kita berperilaku dan merespons stres, bagaimana kita mengkondisikan diri untuk memandang situasi negatif secara positif, semuanya menentukan tingkat kecepatan dan kemudahan kita untuk menghancurkan perilaku stres (Andrew Goliszek, 2005).

Manajemen stres, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan-tuntutan internal maupun eksternal yang ditujukan untuk mengatur suatu keadaan yang penuh stres dengan tujuan mengurangi distress yang dirasakan.

3. Manajemen Stres dalam Islam

Emosi, terutama yang berupa kemarahan adalah salah satu bentuk dari manifestasi stres yang dialami seseorang. Maka dari itu Rasulullah SAW menganjurkan kepada kaum muslimin agar dapat mengendalikan emosi kemarahan. Diriwayatkan dari Abu Hurairah RA, seorang laki-laki berkata kepada Nabi SAW, “Berwasiatlah untukku!” Nabi SAW lalu berkata, “Jangan sekali-kali kamu marah!” orang itu lalu mengulang permohonannya. Rasulullah SAW berkata, “Jangan sekali-kali kamu marah!” Diriwayatkan oleh Bukhari, Malik, dan Tirmidzi (Nawawi, jilid I, hlm. 533; hadis No. 8/ 639; Syaibani, jilid 3, hlm. 247) dalam ‘Utsman Najati, 2004: 120.

Diriwayatkan dari Abdallah bin 'Amru RA, bahwa ia pernah bertanya kepada Rasulullah SAW, “Apa yang dapat menolongku dari kemarahan (murka) Allah?” Rasulullah SAW menjawab, “Janganlah kamu marah.” Diriwayatkan oleh Thabrani, Ibnu Abd al-Barri, dan Ahmad (*ditakhrij* oleh Zainuddin Abulfadl at-'Iraqi dari *Ihya' 'Ulum ad-Din*, al-Ghazali, jilid 3, hlm. 165; No. 3) dalam 'Utsman Najati, 2004: 120.

Dua buah hadist ini mengisyaratkan pentingnya pengendalian emosi kemarahan bagi orang mukmin. Ketika seorang laki-laki meminta kepada Rasulullah SAW untuk berwasiat, Rasulullah SAW tidak memberikan wasiat apapun kecuali perkataan, “Jangan sekali-kali kamu marah!” Dan ketika laki-laki itu mengulangi perkataannya sampai tiga kali, Rasulullah SAW tetap menjawabnya, “Jangan sekali-kali kamu marah!” Adapun hadist yang kedua, Rasulullah SAW menjelaskan bahwa mengendalikan emosi kemarahan dapat menyelamatkan orang mukmin dari murka Allah SWT.

Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa orang yang dapat mengontrol emosi kemarahannya akan menemukan nilai kehidupan tertinggi. Nilai kehidupan itu sepadan dengan “jihad spiritual”. Maka, siapa pun yang berhasil dalam jihad ini – menguasai diri ketika marah, maka ia mampu menguasai diri dari nafsu syahwat dan segala godaan dunia yang mengepungnya. Lebih dari itu, mengendalikan kemarahan mendorong seseorang mampu bersosialisasi secara baik antar sesama manusia, mampu menebarkan kedamaian, cinta, dan kasih sayang.

Rasulullah SAW senantiasa menganjurkan kepada para sahabatnya supaya mampu mengendalikan emosi kemarahannya. Misalnya, dalam hadist yang diriwayatkan oleh Abdullah Ibnu Mas'ud RA, bahwa Rasulullah SAW pernah berkata kepada para sahabatnya:

عن عبد الله بن مسعود رضي الله عنه قال: قال رسول الله صل الله عليه وسلم ما تعدون الصرعة فيكم؟ قالوا الذي لا يصرعه الرجال. قال "لا" ولكن الذي يملك نفسه عند الغضب. رواه مسلم وابو داود

“Apa yang kalian maksud dengan pegulat di antara kalian?” Para sahabat menjawab, “Pegulat adalah orang yang tak terkalahkan oleh semua orang.” Rasulullah SAW berkata, “Bukan! Pegulat adalah orang yang mampu menguasai dirinya ketika dalam keadaan marah.” Diriwayatkan oleh Muslim dan Abu Dawud (Syaibani, jilid 3, hlm. 246).

Dalam hadist ini, Rasulullah SAW mengajarkan kepada orang Islam mengenai arti “kekuatan” yang sama sekali berbeda dengan arti yang berlaku bagi orang Arab Jahiliyah. Arti kekuatan yang dikemukakan Rasulullah SAW mengandung unsur etika yang baik. Kekuatan itu tidak semata-mata berarti kekuatan badan dan kemampuan untuk melawan orang lain dan bertindak dengan kekerasan. Akan tetapi kekuatan adalah upaya keras terhadap diri sendiri dan menguasai emosi ketika sedang marah serta tidak memaksa orang lain sekalipun ia mampu melakukannya.

Rasulullah SAW mengajarkan kepada para sahabatnya cara mengendalikan kemarahan. Beliau menunjukkan beberapa cara praktis yang berguna dan memungkinkan untuk mengendalikan kemarahan

tersebut. Hal ini membuktikan bahwa Rasulullah SAW sendiri menikmati hikmah yang besar dari cara tersebut. Dan lagi, beliau mengetahui betul tabiat manusia.

Sebagaimana telah disinggung di atas, ketika seseorang dilanda emosi, maka akan terjadi perubahan fisiologis mengalami ketegangan pada otot dan syaraf. Karena itu, jika seseorang dalam keadaan marah biasanya mempunyai kecenderungan untuk menyerang orang lain, baik secara fisik maupun dengan ungkapan.

Salah satu cara mengendalikan emosi kemarahan ialah dengan menciptakan situasi yang tenang (rileks) untuk melepaskan ketegangannya. Dengan bersikap tenang, maka kemarahan yang bergejolak dalam dirinya sedikit demi sedikit akan hilang. Hal ini tersirat ketika Rasulullah SAW menasihati para sahabatnya supaya segera duduk ketika ia dalam keadaan marah. Jika kemarahan tidak reda, maka ia harus segera berbaring.

Diriwayatkan dari Abu Dzarr RA, bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda:

عن أبي ذر رضي الله عنه قال: قال رسول الله صل الله عليه وسلم إذا غضب أحدكم وهو قائم فليجلس فإن ذهب عنه الغضب وإلا فليضطجع.
رواه أبو داود

“Jika salah seorang di antara kalian marah dan ia dalam posisi berdiri, maka hendaknya ia segera duduk, maka kemarahannya akan hilang. Namun, jika kemarahan itu tidak reda, maka hendaknya ia

berbaring.” Diriwayatkan oleh Abu Dawud, jilid 4, hlm. 249; hadis No. 4783; Ahmad, jilid 5, hlm. 152.

Duduk atau berbaring ketika marah dapat menenangkan tubuh. Jika tubuh seseorang tenang, maka ia akan mampu menguasai ketegangan yang disebabkan oleh kemarahan dalam dirinya. Selanjutnya, dengan duduk dan berbaring, maka seseorang dapat mengurangi luapan emosinya sedikit demi sedikit dan akhirnya dapat bebas dari gejala amarahnya. Duduk dan berbaring juga dapat menguasai kecenderungan seseorang untuk melakukan perlawanan dan dapat menyikapi situasi yang mendorong munculnya kemarahan dengan tenang dan bijaksana atau tidak melakukan tindakan gegabah. Selain dua cara ini, ada cara lain yakni berwudhu. Rasulullah SAW menganjurkan kepada para sahabatnya agar berwudhu untuk mengendalikan emosi kemarahan.

Diriwayatkan dari ‘Urwah bin Muhammad as-Sa’di RA, bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda:

عن عروة ابن محمد السعدي رضي الله عنه قال: قال رسول الله صل الله عليه وسلم إنَّ العُصبَ مِنَ الشَّيْطَانِ وَإِنَّ الشَّيْطَانَ خُلِقَ مِنَ النَّارِ وَإِنَّمَا تَطْفَأُ النَّارُ بِالْمَاءِ فَإِذَا عَضَبَ أَحَدُكُمْ فَلْيَتَوَضَّأْ. رواه ابو داود

“Marah itu berasal dari setan, setan itu diciptakan dari api. Adapun api dapat dipadamkan dengan air, maka jika seseorang di antara kalian marah, hendaknya segera berwudhu.” Diriwayatkan oleh Abu Dawud, jilid 4, hlm. 249; hadis No. 4783.

Hadis ini menguatkan kebenaran ilmu kedokteran yang menyatakan bahwa air dingin dapat meredakan tekanan darah karena

emosi, sebagaimana air dapat meredakan ketegangan otot dan syaraf. Oleh karena itu, mandi dapat dijadikan penawar untuk mengobati penyakit kejiwaan.

Mengubah kondisi kejiwaan seseorang merupakan sarana pengendalian emosi kemarahan seperti mengalihkan perhatian pada aktivitas tertentu yang jauh dari hal yang dapat menimbulkan emosi kemarahan. Seseorang yang sibuk dengan aktivitasnya akan terhindar dari segala hal yang menyebabkan emosi kemarahan. Cara lain yang dapat menghilangkan emosi kemarahan ialah dengan membangun sikap sungguh-sungguh. Cara ini akan menghilangkan kegelisahan dan ketegangan pada otot akibat emosi kemarahan. Rasulullah SAW menggunakan dua cara ini untuk mengontrol kondisi emosional dan pengaruhnya.

D. Hubungan antara Kerja *Shift* dengan Manajemen Stres

Salah satu faktor stres terbesar yang kita hadapi, baik di tempat kerja maupun di rumah, adalah ketidakmampuan mengelola waktu. Maka dari itu, kerja *shift* sangat erat hubungannya dengan manajemen stres. Pembuatan jadwal shift kerja tidak bisa mengabaikan aspek-aspek yang mempengaruhinya. Grandjean (1986) dalam Nurmianto (2004: 312) mengemukakan bahwa teori Schwanzenau menyebutkan ada beberapa saran yang harus diperhatikan dalam penyusunan jadwal *shift* kerja, yaitu:

- 1) Pekerja *shift* malam sebaiknya berumur antara 25-50 tahun.

- 2) Pekerja yang cenderung punya penyakit di perut dan usus, serta yang punya emosi tidak stabil disarankan untuk tidak ditempatkan di *shift* malam.
- 3) Yang tinggal jauh dari tempat kerja atau yang berada di lingkungan yang ramai tidak dapat bekerja malam.
- 4) Sistem *shift* tiga rotasi biasanya berganti pada pukul 06:00-14:00-22:00, lebih baik diganti pada pukul 07:00-15:00-23:00 atau 08:00-16:00-24:00
- 5) Rotasi pendek lebih baik daripada rotasi panjang dan harus dihindarkan kerja malam secara terus menerus.
- 6) Rotasi yang baik 2-2-2 (metropolitan pola) atau 2-2-3 (continental pola). Lihat tabel
- 7) Kerja malam 3 hari berturut-turut harus segera diikuti istirahat paling sedikit 24 jam.
- 8) Perencanaan *shift* meliputi akhir pekan dengan dua hari libur berurutan.
- 9) Tiap *shift* terdiri dari satu kali istirahat yang cukup untuk makan.

Tabel II

Sistem *shift* dengan pola 2-2-2 (Metropolitan Pola)

(E. Grandjean, Night Work and Shift Work in Fitting The Task To The Man, 1986)

Minggu I	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Pagi Pagi Sore Sore Malam Malam -	Minggu V	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Malam Malam - - Pagi Pagi Sore
Minggu II	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	- Pagi Pagi Sore Sore Malam Malam	Minggu VI	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Sore Malam Malam - - Pagi Pagi
Minggu III	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	- - Pagi Pagi Sore Sore Malam	Minggu VII	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Sore Sore Malam Malam - - Pagi
Minggu IV	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Malam - - Pagi Pagi Sore Sore	Minggu VIII	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Pagi Sore Sore Malam Malam - -

Tabel III**Sistem *Shift* dengan pola 2-2-3 (Continental Pola)**

(E. Grandjean, Night Work and Shift Work in Fitting The Task To The Man, 1986)

Minggu I	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Pagi Pagi Sore Sore Malam Malam Malam	Minggu III	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Malam Malam - - Pagi Pagi Pagi
Minggu II	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	- - Pagi Pagi Sore Sore Sore	Minggu IV	Senin Selasa Rabu Kamis Jumat Sabtu Minggu	Sore Sore Malam Malam - - -

Jika kita hendak terhindar dari stres yang mengancam, maka sebaiknya kita menjalankan beberapa saran di atas sebagai salah satu upaya dari manajemen stres.

E. Hipotesis Penelitian

Ha : Ada hubungan antara kerja *shift* dengan manajemen stres para staf karyawan PG. Krebet Baru II.

Ho : Tidak ada hubungan antara kerja *shift* dengan manajemen stres para staf karyawan PG. Krebet Baru II.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. **Variabel Tergantung** : Kerja *Shift*
2. **Variabel Bebas** : Manajemen Stres

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2003: 74).

Adapun variabel yang didefinisikan dalam penelitian ini adalah:

1. **Kerja Shift** adalah jadwal karyawan yang dibuat dengan jam kerja yang bergantian untuk menjaga agar tempat kerja tetap berjalan. Terdapat tiga shift setiap hari yang terdiri pagi dari jam 06:00 sampai jam 14:00, sore dari jam 14:00 sampai jam 22:00, dan malam dari jam 22:00 sampai jam 06:00. (Riggio, 1990).
2. **Manajemen Stres** adalah segala upaya, tanpa memperhatikan apakah upaya yang dilakukan tersebut sukses atau tidak, yang ditujukan untuk mengatur suatu keadaan yang penuh stres dengan tujuan mengurangi stres yang dirasakan. (Lazarus dan Folkman, dalam Semmer, 1996).

C. Populasi dan Sampel

1. Penentuan Populasi

Menurut Arikunto (2002: 108), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Adapun populasi penelitian ini adalah para staf karyawan PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang.

2. Penentuan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili). Karena itu sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2003: 79).

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah *random sampling* atau sampel acak. Teknik sampling ini diberi nama demikian karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti “mencampur” subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) dipilih menjadi sampel (Arikunto, 2002: 111).

Ada beberapa ukuran minimum dalam menentukan batas sampel. Penelitian yang populasinya dalam jumlah besar, sampelnya 10-15% atau 20-25% atau lebih dari populasi. Sedangkan untuk populasi yang kurang dari 100 (< 100), lebih baik diambil semua untuk sampel (Arikunto, 2002: 112).

Keseluruhan jumlah populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah 120 orang, yang terbagi dalam 3 waktu giliran kerja (kerja *shift*). Peneliti mengambil 25 % sebagai sampel, yang berarti 30 orang. Setiap waktu giliran kerja terdiri dari 40 orang, jadi peneliti merasa sudah cukup terwakili.

Tabel IV
Sebaran Populasi Staf Karyawan di enam Stasiun
PG. Kreet Baru II

No	Waktu <i>Shift</i>	Jumlah
1	<i>Shift</i> pagi	40
2	<i>Shift</i> sore	40
3	<i>Shift</i> malam	40
Total		120

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara memperoleh data (Arikunto, 2002: 126). Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

1. Angket (*Questionnaire*)

Angket yang disebut juga metode kuesioner, adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden didasari oleh pertimbangan bahwa subjek adalah orang yang paling mengerti keadaan dirinya, Apa yang dikemukakan oleh subjek kepada peneliti adalah suatu yang benar dan

dapat dipercaya. Berdasarkan jenisnya, angket dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Keuntungan metode angket, antara lain:

- a. Tidak memerlukan hadirnya peneliti.
- b. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.
- c. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.
- d. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu untuk menjawab.
- e. Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama. (Arikunto, 2002: 128-129).

2. Observasi

Menurut Ardani dan Rahayu (2004: 1) observasi adalah kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut.

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan, yaitu jenis observasi dimana peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independent. Jadi peneliti hanya mencatat, menganalisa, dan membuat kesimpulan tentang perilaku subjek yang diamati, tanpa terlibat langsung di dalamnya (Sugiyono, 2005: 167).

Kelebihan-kelebihan observasi:

- a. Pengamatan langsung atas perilaku, memungkinkan peneliti untuk merekam perilaku sebagaimana adanya.
- b. Peneliti memperoleh data dari tangan pertama.
- c. Dapat melengkapi dan memverifikasi hasil wawancara
- d. Dapat memahami situasi yang rumit.
- e. Dapat menghasilkan data yang tidak mungkin diperoleh dengan metode lainnya
- f. Dapat diterapkan secara luas dalam ilmu-ilmu pengetahuan sosial

- g. Informasi yang didapat lebih mendalam bila dibandingkan dengan metode lain.
- h. Lebih sedikit tuntutan bagi subjek yang diselidiki
- i. Memungkinkan pencatatan yang serempak dengan terjadinya suatu gejala
- j. Tidak tergantung pada *self report*. (Ardani dan Rahayu, 2004: 34)

3. Wawancara

Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang dipakai adalah wawancara bebas terpimpin/ semi terstruktur. Dalam wawancara semi terstruktur ini, pewawancara menggunakan interview guide/ pedoman wawancara yang dibuat berupa daftar pertanyaan, tetapi tidak berupa kalimat-kalimat yang permanen (mengikat).

Dalam wawancara semi terstruktur ini pewawancara membawa kerangka pertanyaan-pertanyaan untuk disajikan, tetapi cara bagaimana pertanyaan-pertanyaan itu diajukan dan irama wawancara sama sekali diserahkan kepada kebijaksanaan pewawancara. (Ardani dan Rahayu, 2004: 79).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film yang tidak dipersiapkan karena permintaan penyidik (Moleong, 1993: 161). Sedangkan menurut Arikunto (2002: 206), metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya.

Metode ini digunakan dengan alasan karena:

- a. Merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong
- b. Tidak reaktif, sehingga tidak sukar ditemukan dengan teknik kajian isi

- c. Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas tubuh pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki. (Moleong, 1993: 161).

E. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ialah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengungkapkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2002: 136).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya (Arikunto, 2002: 128). Untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada pada instrumen angket atau kuesioner, peneliti juga menggunakan observasi dan dokumentasi sebagai instrumen pendukung.

Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket Kerja *Shift*

Angket ini untuk mengukur efek-efek kerja *shift* terhadap manajemen stres para karyawan PG. Krebet Baru II.

- b. Angket Manajemen Stres

Angket ini untuk mengukur seberapa membantunya manajemen stres yang dimiliki para karyawan PG. Krebet Baru II dalam mengatasi stres yang dihadapi akibat kerja *shift*.

Penggunaan angket didasarkan pada empat alternatif jawaban. Pernyataan angket terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable*

menunjukkan indikasi bahwa subjek mendukung objek sikap, sedangkan pernyataan *unfavorable* menunjukkan subjek tidak mendukung objek sikap.

Adapun pengembangan instrumen penelitian ini meliputi: blue print, jawaban dan skor, uji validitas, dan uji reliabilitas.

1. Blue Print

Blue Print merupakan tabel spesifikasi tes yang memuat sekaligus uraian isi tes dan tingkat kompetensi yang akan diungkap pada setiap bagian isi. Blue print akan menjadi pegangan yang sangat membantu sewaktu penulisan item berlangsung sebagai suatu pedoman yang akan menjaga agar penulisan item tetap terarah pada tujuan pengukuran tes dan tidak keluar dari batasan isi (Azwar, 2002: 69).

Penyusunan angket berdasarkan pada sistem *favorable* dan *unfavorable*, dengan proporsi jumlah item yang sama pada masing-masing indikator. Untuk mengetahui proporsi item pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel V dan VI.

Tabel V

Blue Print Angket Kerja *Shift* Staf Karyawan PG. Krebet Baru II

Variabel	Indikator	Komponen dan Deskripsi	No Item Favorable	No Item Unfavorable	Jumlah Item
Kerja <i>shift</i> para staf karyawan PG. Krebet Baru II	1. Efek dari kerja <i>shift</i>	1. Aspek waktu: shift malam dapat mengganggu siklus tidur. 2. Aspek sosial: kehidupan sosial dan keluarga agak terganggu karena pagi hari digunakan sebagai waktu istirahat.	1, 2, 3, 7, 9	4, 5, 6, 8, 10	10
	2. Pengaruh kerja <i>shift</i> terhadap kesehatan	1. Aspek Fisiologi: adanya gangguan fisiologis akibat berubahnya siklus tidur, seperti mudah pusing/ sakit kepala, kelelahan. 2. Aspek Psikologi: siklus tidur yang tidak teratur, menyebabkan mudah uring-uringan, dan terkena stres.	11, 12, 15, 16, 17,	13, 14, 18, 19, 20,	10

Tabel VI

Blue Print Angket Manajemen Stres Staf Karyawan PG. Krebet Baru II

Variabel	Indikator	Komponen dan Deskripsi	No Item Favorable	No Item Unfavorable	Jumlah Item
Manajemen stres staf karyawan PG. Krebet Baru II	1. Efek dari manajemen stres	1. Aspek Psikologis: manajemen dapat membuat subjek merasa mampu menghadapi tekanan yang ada. 2. Aspek Fisiologi: menghindarkan subjek dari penyakit yang disebabkan tekanan/ stres.	1, 2, 3, 4, 5, 11, 12	6, 7, 8, 9, 10, 13, 14	14
	2. Bentuk-bentuk manajemen stres	1. Kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi atau orang-orang atau kejadian-kejadian yang ada memberi tuntutan yang melebihi dari batas kemampuan.	15, 16, 17,	18, 19, 20,	6

2. Jawaban dan Skor

Kategori jawaban untuk setiap item adalah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel VII
Skor Jawaban pada Setiap Item

Kategori Jawaban	Skor	Kategori Jawaban	Skor
Favorable		Unfavorable	
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

3. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2002: 144-145). Koefisien validitas hanya apabila mempunyai harga yang positif, yaitu semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes semakin valid ukurnya (Azwar, 2002: 174).

Berdasarkan cara pengujiannya, penelitian ini menggunakan tipe validitas konstruk (*construct validity*), yaitu validitas yang menunjukkan sejauhmana suatu tes mengukur trait atau konstruk teoritik yang hendak diukurnya. Untuk mengujinya diperlukan analisis statistik yang kompleks seperti prosedur analisis faktor (Azwar, 2002: 175).

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson, yang digunakan untuk menentukan hubungan antar dua gejala interval (Arikunto, 2002: 240).

Rumus korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{((N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

N : Jumlah subjek

X : Skor variabel X

Y : Skor variabel Y

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana keterpercayaan, keterhandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan suatu hasil suatu pengukuran. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu yang mampu memberi hasil data yang reliabel. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0,000 sampai dengan 1,000 (Azwar, 2002: 180-181).

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah rumus *Alpha*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Arikunto, 2002: 171).

Rumus Alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ_r^2 : varians total

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Menentukan Tingkatan dan Prosentase

Untuk menentukan tingkat kerja *shift* dan manajemen stres pada responden, peneliti melakukan pengkategorian dalam tiga tingkatan, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Klasifikasi kategori ini menggunakan harga *Mean* dan Deviasi Standar.

Adapun rumus pengkategorian adalah:

Tinggi = $X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Sedang = $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Rendah = $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Mean adalah nilai rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan semua angka dibagi oleh banyaknya angka yang dimiliki (Azwar, 2002: 33).

Rumus Mean adalah:

$$\text{Mean} = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

$\sum fx$: jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : jumlah subjek

Deviasi standar adalah akar pangkat dua dari varians (Azwar, 2002: 33).

Rumus Deviasi Standar adalah:

$$S^2 = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Keterangan:

S^2 = Deviasi standar

f = Frekuensi

x = Nilai masing-masing respon

N = Jumlah respon

Setelah diketahui harga mean dan deviasi standar, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

F = Frekuensi

N = Banyak subjek

2. Uji Hipotesis Hubungan

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y, digunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson (Arikunto, 2002: 146)

Rumus korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2)(\sum X)^2 (N \cdot \sum Y^2)(\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

N : Jumlah subjek

X : Skor variabel X

Y : Skor variabel Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah PT Rajawali Unit PG Krebet Baru II

Pabrik gula Krebet didirikan sebelum perang dunia I yaitu tahun 1908 oleh pemerintah Hindia Belanda, kemudian dibeli oleh Oei Tiong Ham Concern. Pada zaman perang kemerdekaan tahun 1947 sempat dibakar dan dibumi hanguskan oleh tentara Republik Indonesia sehingga produksi gula berhenti sama sekali serta pada saat itupun tidak produktif lagi.

Pada tahun 1954 atas permintaan petani tebu yang tergabung dalam petani tebu Malang dan atas izin bersyarat dari kementerian agraria, pabrik gula dibangun kembali dengan biaya dari Oei Tiong Ham Concern sebagai pemilik, bekerjasama dengan Bank Industri Negara dan memakai nama PG. Krebet Baru dan mulai beroperasi pada tanggal 03 Oktober 1954.

Sejak tahun 1961 semua perusahaan milik Oei Tiong Ham Concern yang ada di Indonesia diambil alih oleh pemerintah RI termasuk PG. Krebet Baru dan sebagai pemegang saham tunggal adalah departemen keuangan, sedangkan manajemennya dikelola oleh PT. IMACO yang berkantor di Surabaya.

Setelah dibangun kembali tahun 1954, pabrik gula hanya memproduksi gula dengan gula HS (High Sugar). Baru kemudian pada tahun 1957, kualitas gula ditingkatkan menjadi SHS (Super High Sugar). Kapasitas produksi pada tahun 1960 hanya 16.000 kwintal tebu/ hari, namun dengan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah melalui penanaman modal dalam negeri tahun 1974, maka beberapa peralatan instalasi pabrik yang sudah tua diganti, sehingga mampu meningkatkan kapasitas produksi menjadi 20.000 kwintal tebu/ harinya. Beberapa tahun kemudian produksi gula di Indonesia mengalami kemacetan, karena terjadi penurunan suplai bahan baku. Untuk mengatasi hal tersebut telah dilakukan beberapa alternatif, diantaranya membuat pabrik baru dengan kapasitas produksi 30.000 kwintal per hari. Dengan berbagai pertimbangan, akhirnya diputuskan membangun pabrik baru, yang dibangun dengan lokasi di sebelah selatan pabrik lama, dan diberi nama PG. Kreet Baru II yang diresmikan oleh menteri keuangan yang pada waktu itu dijabat oleh Prof. Dr. Ali Wardhana pada tanggal 17 juli 1976.

b. Lokasi Pabrik

Pabrik Gula Rajawali I unit PG. Kreet Baru II terletak di desa Kreet, kecamatan Bululawang, kabupaten Malang. Lokasi pabrik Gula Rajawali Unit PG. KB II ini termasuk strategis karena terletak di persimpangan jalan utama yang menghubungkan Malang-Dampit dan Malang-Gondanglegi. (peta terletak di dokumen).

c. Karakteristik Usaha

Hasil utama PG. Krebbe Baru adalah gula kristal putih (GKP I) dan sebagai hasil sampingan (*by-product*) adalah tetes, ampas dan blotong. Distribusi gula hasil produksi di PG. Krebbe Baru langsung ditangani oleh perusahaan sesuai dengan keputusan perusahaan, dan terikat dengan SK Menteri. Sedangkan untuk distribusi tetes dijual sendiri oleh pabrik secara lokal maupun ekspor dengan berpedoman pada hasil tender dari KAPB PTB/PNP. Disamping itu ampas yang berlebih juga dijual pada pabrik kertas dengan harga yang telah disepakati bersama.

d. Data-data Teknis PG Krebbe Baru II

Tabel VIII

Data-data Teknis PG. Krebbe Baru II

1	Luas area	15.000 ha
2	Komposisi lahan sawah	30 %
3	Tegalan	70 %
4	Jenis Tebu	TRI
5	Produksi	Gula kristal putih (SHS I)
6	Jumlah Pabrik	Dua (KB I dan KB II)
7	Jenis Prosesing	Sulfitasi
8	Lokasi	Malang, Jawa Timur
9	Kecepatan Giling	PG KB I: 3200 TCD PG KB II: 3200 TCD
10	Rencana Peningkatan	PG KB I: 5000 TCD PG KB II: 4000 TCD

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di PT. Rajawali I Unit Kreet Baru adalah struktur organisasi garis dan staf, tingkatan fungsi mulai dari manager sampai karyawan pelaksana dan ditetapkan oleh direksi.

PT. Rajawali I Unit Kreet Baru ini merupakan perusahaan BUMN dengan modal dalam negeri yang disalurkan lewat PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri). Pimpinan tertinggi pada PT. Rajawali I Unit Kreet Baru dijabat oleh seorang general manager dan bertanggung jawab kepada direksi yang berkedudukan di Surabaya dibantu oleh tujuh kepala bagian yaitu:

- 1) Plantation Manager
- 2) Engineering Manager Unit I
- 3) Engineering Manager Unit II
- 4) Processing Manager Unit I
- 5) Processing Manager Unit II
- 6) Financial Manager
- 7) HRD Manager

Semua bagian dibantu oleh beberapa staf dan tenaga pelaksana, jadi fungsi dan struktur organisasi adalah mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dari bidang organisasi itu sendiri. (struktur organisasi ini lebih lengkapnya bisa di lihat dalam lampiran).

1) Tugas General Manager

- a. Menentukan kebijaksanaan seluruh lingkungan pabrik berdasarkan apa yang diharuskan oleh kantor direksi dalam perencanaan kerja produksi dan rencana anggaran.
- b. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh kegiatan pabrik-pabrik.
- c. Bertanggung jawab kepada kantor direksi di Surabaya.
- d. Menyiapkan perhitungan anggaran kerja tiap tahun.
- e. Membina hubungan dengan instansi pemerintah maupun swasta.

2) Tugas dari Plantation Manager

- a. Mengusahakan areal baru dan menandatangani kontrak dengan petani tebu dan harga pembelian.
- b. Mengajukan anggaran belanja kepada General Manager.
- c. Memberikan pekerjaan kepada karyawan di bagian tanaman.
- d. Dalam pelaksanaannya dibantu oleh kepala tebang dan angkutan kepala rayon dan sinder-sinder tebu.

3) Tugas dari Engineering Manager

- a. Mengurus perlengkapan pada saat akan melaksanakan proses produksi.
- b. Mengurus perbaikan dan perawatan mesin-mesin.

- c. Mengajukan rencana anggaran belanja untuk bagiannya, yaitu meliputi ketel, gilingan, pabrik tengah, pusat tenaga listrik dan workshop.

Engineering Manager dibagi menjadi lima bagian yaitu:

1. Bagian Gilingan, bertugas:

- a) Mengawasi proses penggilingan tebu pada saat proses penggilingan, pada unit gilingan dan dipantau oleh beberapa staf yang bertugas bergiliran.
- b) Mengkonfirmasi kepada para teknisi jika terjadi kerusakan pada saat proses penggilingan.

2. Bagian Ketel, bertugas:

- a) Memantau kinerja ketel.
- b) Memantau ketel pada saat beroperasi.
- c) Mengkonfirmasi kepada para teknisi jika terjadi kerusakan pada ketel uap.

3. Bagian Pabrik Tengah, bertugas:

- a) Mengontrol bagian instalasi pabrik tengah pada saat beroperasi.
- b) Mengontrol semua unit pada pabrik tengah.
- c) Mengkonfirmasi kepada para teknisi jika terjadi kerusakan pada pabrik tengah.

4. Bagian Puteran, bertugas:

- a) Mengontrol jumlah gula yang dihasilkan tiap menit pada stasiun puteran.
- b) Mengontrol instalasi pada stasiun puteran pada saat beroperasi.

- c) Mengkonfirmasi kepada para teknisi jika terjadi kerusakan pada stasiun puteran.

5. Bagian Listrik, bertugas:

- a) Pada bagian ini tugasnya mengontrol instalasi listrik pada saat beroperasi
- b) Mengontrol penggunaan listrik pada saat beroperasi.
- c) Mengkonfirmasi kepada para teknisi jika terjadi kerusakan pada instalasi.

4) Tugas dari Processing Manager

- a. Mengontrol Laboratorium.
- b. Mengerjakan Cash Flow Perusahaan.
- c. Menandatangani surat-surat penting yang berhubungan dengan keperluan produksi.

5) Tugas dari HRD Manager

- a. Mengerjakan administrasi personal terhadap karyawan perusahaan.
- b. Mengusulkan kenaikan gaji pensiun karyawan.

6) Financial Manager

- a. Mengontrol anggaran dan keuangan perusahaan.
- b. Mengontrol pembukuan pada perusahaan.

f. Jadwal Pembagian Kerja

Di PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang ini, terbagi dalam dua semester waktu kerja. Enam bulan pertama adalah masa perawatan. Masa perawatan ini dilakukan untuk mengecek dan memperbaiki alat-alat yang akan digunakan pada masa giling. Masa giling sendiri yaitu masa dimana waktu kerja *shift* sangat diperlukan dan sebelum waktu giling tiba, diadakan pembukaan untuk menyambut masa itu dengan mengadakan *event-event* yang sangat ditunggu-tunggu oleh masyarakat sekitarnya, seperti jalan sehat, bermacam *door prize* dan lain-lain.

Dalam masa giling, pabrik bekerja 24 jam/ hari, dimana waktu kerja karyawan non staf dibagi dalam tiga shif, yaitu:

Tabel IX

Jadwal Kerja Shift Karyawan Non Staf di PG. Krebet Baru II

No	Jenis Shift	Waktu
1	Shift I (pagi)	Pukul 05:30-13:30
2	Shift II (siang)	Pukul 13:30-21:30
3	Shift III (malam)	Pukul 21:30-05:30

Sedangkan untuk karyawan staf juga dibagi dalam tiga shift, tetapi ada sedikit perbedaan waktu dengan karyawan non staf, yaitu:

Tabel X**Jadwal Kerja Shift Karyawan Staf di PG. Kreet Baru II**

No	Jenis Shift	Waktu
1	Shift I (pagi)	Pukul 07:00-16:00
2	Shift II (siang)	Pukul 16:00-24:00
3	Shift III (malam)	Pukul 24:00-07:00

Jam kerja untuk di luar masa giling/ pada masa perawatan adalah:

Tabel XI**Jadwal Kerja di Luar Masa Giling PG. Kreet Baru II**

No	Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Senin	06:30-11:30 WIB 12:30-15:00WIB	11:30-12:30 WIB
2	Selasa	06:30-11:30 WIB 12:30-15:00WIB	11:30-12:30 WIB
3	Rabu	06:30-11:30 WIB 12:30-15:00WIB	11:30-12:30 WIB
4	Kamis	06:30-11:30 WIB 12:30-15:00WIB	11:30-12:30 WIB
5	Jumat	06:30-11:30 WIB	-
6	Sabtu	06:30-12:00 WIB	-

Hari minggu dan hari besar libur, kecuali yang diperlukan untuk kerja lembur.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan komputer program **SPSS (statistical product and service solution) 10.0 for windows**. Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item, mengacu pada pendapatnya Suharsimi Arikunto bahwa suatu item dikatakan valid apabila memiliki taraf signifikansi $< 0,05$ atau apabila r hasil lebih besar dari r tabel. (Arikunto, 2002: 69). Nilai r tabel dalam penelitian ini 0,3 yang mana dari jumlah N 30. hasil uji tersebut adalah:

Tabel XII

Hasil Uji Validitas Item Skala Kerja Shift

No	Indikator	No Item	
		Valid	Gugur
1	Efek kerja <i>shift</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10	9
2	Pengaruh kerja <i>shift</i> terhadap kesehatan	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
Jumlah		19	1

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 20 item pertanyaan tersebut ada 19 item yang dinyatakan valid, sementara 1 item yang gugur,

yaitu no 9. item-item yang valid tersebut yang dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Sedangkan pada item manajemen stres, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel XIII
Hasil Uji Validitas Item Skala Manajemen Stres

No	Indikator	No Item	
		Valid	Gugur
1	Efek manajemen stres	1, 5, 7, 9, 12, 13, 14	2, 3, 4, 6, 8, 10, 11
2	Bentuk-bentuk manajemen stres	17, 18, 19, 20	15, 16
Jumlah		11	9

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 20 item angket manajemen stres, yang dinyatakan valid sebanyak 11 item dan yang gugur sebanyak 9 item, yaitu nomor 2, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 15 dan 16. Dari instrumen yang valid inilah yang nantinya akan dijadikan instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas angket (instrumen) penelitian ini, ditentukan dengan menggunakan rumus alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$: Varians total

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan komputer program *SPSS (statistical product and service solution) 10 for windows*, dan hasil yang diperoleh adalah:

Suatu item instrumen dapat dikatakan andal, ajeg (reliabel), apabila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 60% atau lebih (Arikunto, 2002: 171). Secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas berkisar mulai 0,0 sampai dengan 1,0. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,0 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya semakin rendah mendekati angka 0,0 maka semakin rendah reliabilitasnya. (Arikunto, 2002: 171).

Adapun kriteria indeks koefisien reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel XIV
Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1.	< 0,200	Sangat rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,00	Sangat tinggi

Dari hasil perhitungan instrumen, pada skala kerja *shift* diperoleh koefisien *alpha* $\alpha = 0,9489$ yang berarti memiliki nilai reliabilitas yang **sangat tinggi**, karena angka tersebut mendekati angka 1,0. Sedangkan uji reliabilitas pada skala manajemen stres diperoleh koefisien *alpha* $\alpha = 0,7550$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas **tinggi**.

3. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil analisa data kerja *shift* dan manajemen stres dapat diketahui adanya hubungan kerja *shift* dengan manajemen stres. Untuk mempermudah menjelaskan variabel yang diteliti, peneliti menggunakan 3 kategori atau tingkatan, yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Sehingga dari sini dapat diketahui tingkatan masing-masing faktor yang memiliki prosentase tinggi, sedang dan rendah.

Pemberian standart dilakukan dengan mengolah angka kasar ke dalam bentuk penyimpangan dari *Mean* (M) dan satuan Standart Deviasi (s). (Azwar, 2003: 163). Dengan norma sebagai berikut:

- Tinggi : $(M + 1,00s) < X$
- Sedang : $(M - 1,00s) < X \leq (M + 1,00s)$
- Rendah : $(M - 2,00s) < X \leq (M - 1,00s)$

Tabel XV

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X	55.60	10.72	30
Y	57.33	4.89	30

Besarnya nilai *Mean* (M) = 55.60 dan Standart Deviasi (s) = 10.72 pada kerja *shift* akan menghasilkan nilai kategori sebagai berikut:

Tabel XVI

Kategori Skor Kerja *Shift*

No	Kategori	Skor
1	Tinggi	$66,32 < X$
2	Sedang	$44,88 < X \leq 66,32$
3	Rendah	$34,16 < X \leq 44,88$

Berdasarkan skor standart di atas, diperoleh dari 30 orang subjek penelitian terdapat 6 orang (20 %) merasakan hubungan kerja *shift* dengan manajemen stres tinggi, 21 orang (70 %) merasakan hubungan kerja *shift* dengan manajemen stres sedang, dan 3 orang (10 %) yang merasakan hubungan kerja

shift dengan manajemen stres rendah. Adapun perbandingan proporsinya bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel XVII
Proporsi Hubungan Kerja *Shift*

Kategori	Interval	F	Proporsi
Tinggi	$66,32 < X$	6	20 %
Sedang	$44,88 < X \leq 66,32$	21	70 %
Rendah	$34,16 < X \leq 44,88$	3	10 %
Jumlah		30	100 %

Sedangkan besarnya nilai *Mean* (M) = 57,33 dan Standart Deviasi (s) = 4,89 pada manajemen stres akan menghasilkan nilai kategori sebagai berikut:

Tabel XVIII
Kategori Skor Manajemen Stres

No	Kategori	Skor
1	Tinggi	$62.88 < X$
2	Sedang	$52.44 < X \leq 62.88$
3	Rendah	$47.55 < X \leq 52.44$

Berdasarkan skor standart di atas diperoleh dari 30 responden terdapat 13 orang (43.33 %) memiliki manajemen stres tinggi, 14 (46.67 %) orang memiliki manajemen stres sedang dan 3 orang (10 %) memiliki manajemen stres rendah. Adapun perbandingan proporsinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel XIX
Proporsi Tingkat Manajemen Stres

Kategori	Interval	F	Proporsi
Tinggi	$62.88 < X$	13	43.33 %
Sedang	$52.44 < X \leq 62.88$	14	46.67 %
Rendah	$47.55 < X \leq 52.44$	3	10 %
Jumlah		30	100 %

4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan antara kerja *shift* dengan manajemen stres staf karyawan PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang, terlebih dahulu dilakukan uji hipotesis metode analisis statistik *product moment Karl Pearson*, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

N : Jumlah subjek

X : Skor variabel X

Y : Skor variabel Y

Ada tidaknya hubungan antara kerja *shift*, maka dilakukan analisis Product Moment untuk dua variabel, untuk uji hipotesis penelitian. Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi:

- 1) H_a , ada hubungan antara kerja *shift* dengan manajemen stres para staf karyawan PG. Kreet Baru II.
- 2) H_o , tidak ada hubungan antara kerja *shift* dengan manajemen stres para staf karyawan PG. Kreet Baru II.

Dasar pengambilan keputusan tersebut, berdasarkan pada probabilitas, sebagai berikut:

1. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima.
2. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_o ditolak.

Setelah dilakukan analisis dengan bantuan komputer program **SPSS 10,0 for windows**, diketahui hasil hubungan sebagai berikut:

Tabel XX
Hubungan antara Kerja *Shift* dengan Manajemen Stres

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1.000	.651**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	.651**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Dari hasil uji di atas, menunjukkan adanya hubungan antara kerja *shift* dengan manajemen stres para staf karyawan PG. Kreet Baru II, karena nilai probabilitas = $< 0,05$. Artinya hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini

diterima, yaitu ada hubungan antara kerja *shift* staf karyawan PG. Kreet Baru II dengan manajemen stresnya.

Dapat diketahui juga bahwa manajemen stres memberikan hubungan sebesar 42 % terhadap para staf karyawan PG. Kreet Baru II dalam menjalankan pekerjaannya pada waktu kerja *shift*.

B. Pembahasan

Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap orang memiliki kemampuan berbeda untuk menyangga beban pekerjaannya. Di antara mereka ada yang cocok untuk beban fisik, mental, atau sosial atas pekerjaan yang ditekuni. Apapun jenis dan nama pekerjaannya, secara umum mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu batas tertentu, bahkan ada beban yang dirasa optimal bagi seseorang untuk dapat dipikul, namun bagi yang lain sebaliknya.

Interaksi manusia sebagai pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerja dapat menyebabkan efek positif kepada pekerja, atau efek yang negatif. Pekerjaan dan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dapat memberikan efek positif, sedangkan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak kondusif dapat berpengaruh negatif kepada pekerja. Bahkan tak jarang kondisi tersebut mengakibatkan gangguan kesehatan. Oleh karena itu, pekerjaan dan lingkungan kerja yang dapat memberikan efek negatif sedapat mungkin dihindarkan, sebab penyakit akibat dari suatu pekerjaan secara langsung atau tidak langsung dapat menyebabkan gangguan psiko-fisiologis (Suma'mur, 1976 dalam Efendi, jurnal

Depdiknas vol 43, 2001) mulai dari rentangan ringan hingga berat. Padahal, kondisi tersebut dapat dicegah, jika terdapat kemauan yang kuat untuk melaksanakan upaya-upaya preventif.

Indikator tingkat kesehatan pekerja dapat disimak pada kesegaran jasmani dan rohani sebagai status kesehatan. Kesegaran jasmani dan rohani sebagai unsur penunjang yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam kerjanya. Kesegaran tersebut dimulai sejak pekerja memasuki pekerjaan dan terus dipelihara selama bekerja. Kualifikasi kondisi ini tidak saja sebagai pencerminan kesehatan fisik dan mental, tetapi sekaligus merupakan gambaran keserasian penyesuaian seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, meskipun secara internal banyak dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki.

Sebagaimana telah disinggung pada bagian sebelumnya, secara implisit hampir setiap pekerjaan selalu memiliki “agen *stress*” yang potensial, dan masing-masing jenis pekerjaan memiliki variasi tingkatan *stressornya*. Pada umumnya, *stress* pada pekerja terjadi karena interaksi pekerja dengan pekerjaan atau lingkungan kerja, yang ditandai dengan penolakan diri sehingga terjadi penyimpangan secara fungsional. Dengan kata lain, *stress* merujuk pada kondisi internal individu untuk menyesuaikan diri secara baik terhadap perasaan yang mengancam terhadap kondisi fisik dan atau psikis (Miner, 1992 dalam Efendi, jurnal Depdiknas vol 43, 2001), atau label untuk gejala psikologis yang mendahului penyakit, reaksi ansietas, ketidaknyamanan atau hal lain yang sejenis (Niven, 2000 dalam Efendi, jurnal Depdiknas vol 43, 2001). Dalam kaitannya

dengan pekerjaan, Smet (1994) dalam Efendi, jurnal Depdiknas vol 43, 2001, secara spesifik menjelaskan bahwa *stress* kerja sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja, sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial.

PT. Rajawali Unit PG. Krobot Baru II Bululawang-Malang adalah sebuah pabrik yang berdiri sejak sebelum perang dunia I yaitu tahun 1908 oleh pemerintah Hindia-Belanda. Dalam perjalanannya hingga menjadi pabrik besar seperti sekarang ini tentunya telah banyak melalui masa-masa sulit dan senang, dan melibatkan banyak karyawan yang juga memiliki banyak permasalahan di dalam proses kerjanya. Untuk lebih meningkatkan kualitas pabrik tersebut dalam memproses gula agar menghasilkan kualitas gula yang tinggi seperti gula yang diproduksi seperti sekarang ini, gula jenis SHS (*Super High Sugar*) dengan sebutan lain GKP (Gula Kristal Putih) sebagai produk utama, PG. Krobot Baru II memakai sistem shift dalam waktu kerjanya, yang mana sistem shift kerja ini hanya digunakan pada waktu masa giling yaitu selama enam bulan, dan waktu enam bulan lainnya dalam waktu satu tahun tersebut tidak memakai sistem shift karena masa giling telah berakhir.

Dengan adanya sistem kerja shift di PG. Krobot Baru II, peneliti mengasumsikan bahwa jika para pekerja haruslah memiliki manajemen stres yang baik agar tidak mudah terkena stres kerja. Ternyata memang terbukti dari hasil penelitian yang menghasilkan 43,33 % yang manajemen stresnya tinggi, 46,67 %

manajemen stresnya sedang, dan 10 % karyawan yang memiliki manajemen stres rendah.

Sebagai pengaruh positif dari kepemilikan manajemen stres tersebut adalah kerja shift yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperlihatkan 20 % atau 6 orang termasuk dalam kategori memiliki kerja shift yang positif, sedangkan 70 % atau 21 orang dinyatakan memiliki kerja shift sedang, dan sisanya sebanyak 10 % atau 3 orang memiliki kerja shift rendah.

Industri saat ini semakin berkembang sehingga semakin besar pula tuntutan pekerjaan pada pekerja. Sebagian industri kini beroperasi selama 24 jam. Hal ini menuntut para pekerja bisa bekerja selama itu pula, akan tetapi tampaknya tidak bisa dipenuhi karena bagaimanapun juga manusia harus beristirahat. Keadaan tersebut menghancurkan industri menerapkan sistem kerja secara bergiliran, yang lebih populer disebut kerja shift. Secara kasar seperempat dari populasi kerja terlibat dalam berbagai macam kerja shift. Shift mungkin permanen, sehingga beberapa individu tetap pada shift siang, shift sore, atau shift malam dalam waktu yang lama. Para pekerja dapat juga dirotasi dengan memindah dari satu shift ke shift lain pada jangka waktu yang biasanya lebih pendek (Miner, 1998).

Di PG. Kreet Baru II kerja shift mengalami pergantian setiap satu minggu sekali. Maka dari itu, individu benar-benar harus memiliki manajemen stres yang baik agar ketika mereka mendapatkan waktu kerja shift yang tidak sesuai dengan waktu yang mereka senangi, mereka bisa menghadapinya dan melakukan

pekerjaannya dengan baik, hingga perubahan terhadap waktu kerja kembali terjadi. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada saat penelitian, kebanyakan para pekerja atau karyawan PG. Kreet Baru II kurang menyukai shift malam, karena dipercaya bahwa sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada jam kerja malam memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan mereka yang bekerja pada jam kerja normal. Josling (1998) dalam Nurmiyanto (2004: 303), dalam artikelnya yang berjudul *Shift Work and Ill-Health* mempertegas anggapan tersebut dengan menyebutkan hasil penelitian yang dilakukan oleh The Circadian Learning Centre di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa para pekerja shift, terutama yang bekerja di malam hari, dapat terkena beberapa permasalahan kesehatan. Permasalahan kesehatan ini antara lain: gangguan tidur, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan gastrointestinal. Segala gangguan kesehatan tersebut, ditambah dengan tekanan stress yang besar dapat secara otomatis meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan pada para pekerja shift malam.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen stres para staf karyawan PG. Kreet Baru II juga terbilang baik. Ini terbukti dalam hasil penelitian yang memberikan hasil bahwa hanya 10 % atau 3 orang staf karyawan saja yang memiliki manajemen stres rendah, yang sekaligus menjawab pertanyaan pada rumusan masalah bahwa memang ada hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres para staf karyawan PG. Kreet Baru II dalam melakukan pekerjaannya.

Sebenarnya manajemen stres sangat berperan penting dalam kehidupan. Manajemen stres sangat membantu setiap individu dalam menghadapi segala permasalahan yang dihadapi, tetapi terkadang orang tidak menyadari bahwa kemampuan mereka itu adalah manajemen stres. Mereka terkadang menganggap itu hanyalah kemampuan yang semua orang memilikinya, padahal manajemen stres tidak dimiliki oleh setiap orang dengan baik.

Manajemen stres adalah kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang, dan kejadian-kejadian yang ada memberi tuntutan yang berlebihan. Di dalamnya berisi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dan strategi-strategi lainnya untuk mengatur atau mengendalikan stres.

Manajemen stres tidak hanya merupakan pengobatan, tetapi merupakan perubahan gaya hidup dan cara baru memandang dunia. Manajemen stres juga merupakan alternatif, dimana setiap individu diberi kebebasan menentukan sendiri model manajemen stres yang cocok dengan dirinya untuk menanggulangi stres tersebut.

Islam yang merupakan agama yang selalu menganjurkan umatnya untuk berbuat amal ma'ruf nahi munkar juga memberikan tambahan ilmu bagi kita semua tentang bagaimana kita harus menangani masalah dalam hidup ini. Islam juga menyadari bahwa pada zaman seperti sekarang ini, manusia kerap kali terkena stres dalam segala aspek kehidupan. Oleh karena itu, kita disuruh untuk hendaknya mengenali gejala-gejala yang dapat membuat kita terkena stres.

Stres sangat berkaitan dengan perubahan emosi yang tidak stabil pada penderitanya. Maka dari itu, Rasulullah SAW memberikan manajemen stres kepada umatnya yaitu berupa pengendalian emosi yang mengandung kemarahan.

Rasulullah SAW menganjurkan kepada para sahabat agar mampu mengontrol kemarahannya, bahkan menjanjikan pahala yang besar di kehidupan akhirat bagi orang yang melakukannya.

Diriwayatkan dari Mu'adz bin Anas RA, bahwa Rasulullah SAW pernah berkata:

عن معاذ بن أنس رضي الله عنه قال: قال رسول الله صل الله عليه وسلم من كظم غيظًا وهو قادر أن ينفذه دعاه الله سبحانه وتعالى على رؤوس الخلائق يوم القيامة حتى يخير من الحور العين ما شاء. رواه أبو داود والترمذي

“Barangsiapa yang menahan kemarahan dan ia mampu melaksanakannya, maka Allah SWT akan memanggil para pemimpin seluruh makhluk hidup di hari kiamat hingga ia dibebaskan untuk memilih dua hal yang berbeda sesuai dengan kehendaknya.” Diriwayatkan oleh Abu Dawud dan Tirmidzi (Nawawi, jilid I, hlm. 79).

Rasulullah SAW mengajarkan kepada para sahabatnya cara mengendalikan kemarahan. Beliau menunjukkan beberapa cara praktis yang berguna dan memungkinkan untuk mengendalikan kemarahan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa Rasulullah SAW sendiri menikmati hikmah yang besar dari cara tersebut. Dan lagi, beliau mengetahui betul tabiat manusia.

Sebagaimana telah disinggung di atas, ketika seseorang dilanda emosi, maka akan terjadi perubahan fisiologis mengalami ketegangan pada otot dan syaraf. Karena itu, jika seseorang dalam keadaan marah biasanya mempunyai

kecenderungan untuk menyerang orang lain, baik secara fisik maupun dengan ungkapan.

Salah satu cara mengendalikan emosi kemarahan ialah dengan menciptakan situasi yang tenang (rileks) untuk melepaskan ketegangannya. Dengan bersikap tenang, maka kemarahan yang bergejolak dalam dirinya sedikit demi sedikit akan hilang. Hal ini tersirat ketika Rasulullah SAW menasihati para sahabatnya supaya segera duduk ketika ia dalam keadaan marah. Jika kemarahan tidak reda, maka ia harus segera berbaring.

Duduk atau berbaring ketika marah dapat menenangkan tubuh. Jika tubuh seseorang tenang, maka ia akan mampu menguasai ketegangan yang disebabkan oleh kemarahan dalam dirinya. Selanjutnya, dengan duduk dan berbaring, maka seseorang dapat mengurangi luapan emosinya sedikit demi sedikit dan akhirnya dapat bebas dari gejolak amarahnya. Duduk dan berbaring juga dapat menguasai kecenderungan seseorang untuk melakukan perlawanan dan dapat menyikapi situasi yang mendorong munculnya kemarahan dengan tenang dan bijaksana atau tidak melakukan tindakan gegabah. Selain dua cara ini, ada cara lain yakni berwudhu. Rasulullah SAW menganjurkan kepada para sahabatnya agar berwudhu untuk mengendalikan emosi kemarahan.

Selain yang tersebut di atas, mengubah kondisi kejiwaan seseorang merupakan sarana pengendalian emosi kemarahan seperti mengalihkan perhatian pada aktivitas tertentu yang jauh dari hal yang dapat menimbulkan emosi kemarahan. Seseorang yang sibuk dengan aktivitasnya akan terhindar dari segala hal yang menyebabkan emosi kemarahan. Cara lain yang dapat menghilangkan

emosi kemarahan ialah dengan membangun sikap sungguh-sungguh. Cara ini akan menghilangkan kegelisahan dan ketegangan pada otot akibat emosi kemarahan. Rasulullah SAW menggunakan dua cara ini untuk mengontrol kondisi emosional dan pengaruhnya.

Sesuai dengan data hasil hubungan pada analisis data diperoleh R tabel 0,3 dan $N = 30$. data di atas memiliki R hitung lebih besar dari R tabel, artinya terdapat hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres, dan manajemen stres memiliki sumbangan kepercayaan 42 % terhadap kerja shift.

Pembahasan di atas merupakan penjelasan dari rumusan yang ketiga yaitu “apakah ada hubungan antara kerja *shift* dengan manajemen stres.”

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem pembagian kerja shift di PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang terbagi dalam dua bagian, yaitu (a) jadwal kerja shift karyawan staf yang dimulai dengan shift pagi pada pukul 07:00-16:00, shift siang pukul 16:00-24:00, dan shift malam pukul 24:00-07:00. (b) jadwal kerja shift karyawan non staf yaitu para pekerja yang ada hanya pada saat musim giling (pekerja musiman), dimulai dengan shift pagi pada pukul 05:30-13:30, shift siang pukul 13:30-21:30 dan shift malam pukul 21:30-05:30.
2. Tingkat manajemen stres staf karyawan PG. Kreet Baru II dari 30 responden adalah 13 orang (43,33 %) memiliki manajemen stres yang tinggi, 14 orang (46,67 %) memiliki manajemen stres sedang dan 3 orang (10 %) lainnya memiliki tingkat manajemen stres rendah.
3. Sedangkan hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres staf karyawan PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang menghasilkan hubungan yang signifikan. Kesimpulan tersebut dapat dibuktikan dengan adanya nilai probabilitas = 0,000 < 0,05 artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara kerja shift dengan manajemen stres. Dengan demikian H_a diterima, sedangkan H_0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan:

1. Kepada pihak jajaran pimpinan PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang diharapkan hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kembali keselamatan dan produktivitas para staf karyawan dalam bekerja, dengan mendorong mereka untuk lebih memperhatikan keadaan dirinya, serta memberikan pelatihan pada mereka terkait dengan manajemen stres yang baik agar lebih terampil dalam melakukan pekerjaan di waktu kerja shift apapun.
2. Penelitian ini telah menemukan bahwa antara kerja shift dan manajemen stres memiliki hubungan yang sangat erat. Oleh karena itu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kebijakan oleh pihak-pihak terkait yang hendak menjalankan program manajemen stres melalui pelatihan-pelatihan mengenali atau meningkatkan manajemen stres.
3. Terhadap para peneliti yang hendak melakukan penelitian yang berkaitan dengan kerja shift dan manajemen stres disarankan untuk lebih mengkonkritkan batasan operasional manajemen stres yang dapat diobservasi dan dapat diukur. Selain itu perlu dibuatkan alat ukur yang jelas untuk mengukur manajemen stres yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aldwin, C. M. & Revenson, T. A. 1987. *Does Coping Help? A Reexamination Between Coping and Mental Health*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 53, 337-348.

Ardani, Tristiadi Ardi dan Rahayu, Iin Tri. 2004. *Observasi Wawancara*. Malang: Bayu Media.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. 2002. *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Prestasi Belajar.

Bagus Wicaksono. 2002. *Stres Kerja Ditinjau dari Perbedaan Tingkat Kebisingan dan Kerja Shift*. **Tesis**. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.

Baron, A. R. & Byrne, D. 1997. *Social Psychology*. Eight Edition. Boston: Allyn and Bacon.

Bloom, W. 1970. *Shift Work And The Sleep Wakefulness Cycle*. Dalam Duane P. Schultz. 1970. *Psychology And Industry*. London: Collier-Macmillan Limited.

Charlesworth, Edward A, dkk. 1996. *Manajemen Stres*. Jakarta: Penerbit Abdi Tandur.

Daradjat, Zakiah, Dr. 1989. *Kesehatan Mental*. Jakarta: CV HAJI MASAGUNG.

Fausiah, F & Widury, J. 2005. *Psikologi Abnormal Klinis Dewasa*, Jakarta UI-Press.

Goliszek, Andrew. 2005. *:60 Second Manajemen Stres*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.

Gordon, G. C. & Henifin, M. S. 1981. Health and Safety, Job Stress, and Shift Work. Dalam Meltzer, H. & Nord, Walter R. 1981. *Making Organizations Humane And Productive: A Handbook for Practitioners*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Hardjana, Agus M. 2002. *Stres tanpa Distres*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius

Hartanto, 2002, *Stress Kerja (Job-Stress)*, Jurnal; Jakarta.

Helander, M. 1981. *Human Factors/ Ergonomics for Building and Construction*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Hockey, R. 1983. *Stress and Fatigue in Human Performance*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Langston, A. C. 1994. *Capitalizing On and Coping with Daily Life Events: Expressive Responses to Positive Events*. Journal of Applied Psychology. Vol. 69, No. 2, 241-251.

Looker, Terry dan Gregson, Olga. 2005. *Managing Stress*. Yogyakarta: BACA!

McCormick, E. J. & Tiffin, J. 1979. *Industrial Psychology*. 6th edition. New Delhi: Prentice-Hall of India, Private Limited.

Miner, J. B. 1998. *Organizational Behavior. Performance and Productivity*. New York: Random House, Inc.

Moleong, Lexy P. J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muchinsky, P. M. 1987. *Psychology Applied to Work. An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. 2nd edition. Chicago, Illinois: The Dorsey Press.

Najati, 'Utsman M. 2004. *Psikologi Dalam Perspektif Hadis*. Jakarta: Pustaka Al Husna Baru.

Nurmanto, Eko. 2004. *Ergonomi*, Surabaya: Penerbit Guna Widya,

Pitaloka, RR. Ardiningtyas. 2003. *Stress? Belailah Kucing!*, Jurnal; Jakarta.

Riggio, R. E. 1990. *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. New York: Scott, Foresman and Company.

Schultz, D. P. & Schultz, S. E. 1994. *Psychology And Work Today. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 6th edition. New York: Macmillan Publishing Company.

Semmer, N. 1996. *Handbook of Work and Health Psychology. Individual Differences, Work Stress and Health*. Singapore: John Wiley & Sons.

Siti Kurnia Sadiyati. 1995. *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Strategi Coping dalam Menghadapi Stres Kerja*. **Skripsi**. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Siti Nuzulia. 2003. *Peran Self-efficacy dan Strategi Coping terhadap Hubungan antara Stressor Kerja dan Stres Kerja*. Tesis. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wakaf dari Pelayan Dua Tanah suci Raja Fahd bin Abdul Aziz Al Su'ud. *Al Quran dan Terjemahnya*. 1418 H. Madinah Al Munawwaroh: Tidak diperjualbelikan.

<http://groups.google.co.id>

<http://www.rri-online.com>

<http://www.studygs.net/indon/stress.htm>

www.e-psikologi.com

**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II
BULULAWANG-MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

**Oleh:
Nur Fadliyah Madjid
NIM. 03410028**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2007

**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II
BULULAWANG-MALANG**

SKRIPSI

**Oleh:
NUR FADLIA MADJID**

Nim. 03410028

**Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing:**

**Drs. Zainul Arifin, M. Ag
NIP. 150 267 274**

Tanggal:

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

**Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 150 206 243**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fadliyah Madjid
NIM : 03410028
Fakultas : Psikologi
Alamat : Jl. Sunan Kalijaga no 12 Malang

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul:

**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II BULULAWANG-
MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya apabila ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, tetapi menjadi tanggung jawab saya secara pribadi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang,
Hormat Saya

Nur Fadliyah Madjid
NIM. 03410028

**HUBUNGAN KERJA *SHIFT* DENGAN MANAJEMEN STRES
STAF KARYAWAN PG. KREBET BARU II
BULULAWANG-MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Nur Fadlia Madjid

NIM. 03410028

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Tanggal:

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

- 1. Ketua**
- 2. Sekretaris**
- 3. Penguji Utama**

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

**Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 150 206 243**

MOTTO

أنا عند ظن عبدي بي

“ Aku (Allah) Berada dalam Persangkaan HambaKu”

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Alhamdulillah Robbil ‘Alamiin penulis ucapkan atas selesainya penulisan karya ilmiah ini. Karya ilmiah ini kiranya tidak dapat selesai tanpa dukungan, bantuan serta doa dari orang-orang terkasih dan orang-orang di sekitar penulis, maka dari itu karya ilmiah ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayahandaku tercinta (Pappiku yang imo3t, Abdul Madjid. T), yang telah susah payah tidak kenal lelah dan penuh kesabaran mencari nafkah demi keberhasilanku. Tanpa do’a, restu, dan lainnya, aku tidak akan menjadi seperti sekarang ini (doakan terus Pyo...biar bisa lebih baik dari sekarang).
2. Ibundaku tersayang (Aminah Nur), yang telah susah payah mengandung, melahirkan dan membimbingku di saat aku belum bisa berbuat apa-apa. Terima kasih kuucapkan kepada Allah, karena memberiku ibu yang penuh pengertian dan bijaksana yang selalu memberi masukan dan mendukung apapun yang telah kulakukan, serta selalu penuh do’a dan restu terhadap apapun yang akan kulakukan.
3. Beloved adik-adikku, Abdullah Fahmi M dan Rizky Fauzia M (Undeenk n LeeNgum), thank you karena menjadi adik-adik yang manis, dan thank you juga udah mau mendengar semua keluh kesah Pyo. (walaupun kita udah tidak pernah berkumpul b3 lagi, tapi kenangan n kelucuan-kelucuan yang pernah kita lakukan akan selalu Pyo kenang, akan selalu menjadi angin segar dalam hidupku)

4. Om Amin dan Mbak Novi sekeluarga, yang selalu menjadi tempatku pulang jika aku rindu rumah. Thanks atas segalanya. Mujahidku yang lucu dan Suhailku yang menggemaskan, mudah-mudahan kalian menjadi anak yang sholih.
5. Keluarga baruku di Malang, thanks so much for PhaTime's family. Kepada bapak dan Ibu yang telah menerima dan menganggapku sebagai anak sendiri. Aku tidak pernah merasa nyaman di rumah orang lain seperti ketika aku merasa nyaman berada di rumah ini, dan aku tidak tahu harus berkata apa, yang jelas hubungan ini akan ada selamanya dan tidak akan terputus and Phatime, thanks sudah mau melakukan apapun untuk membantuku dan thanks atas segalanya yang pernah kulalui bersama denganmu (aku selalu merasa kurang banyak berbuat apa-apa terhadapmu Tim, tapi kamu dan keluargamu selalu ada untukku).
6. Omku Muhammad Nur Hidayat, M. Si. (omku seng Chakep dw) dan ka Awi, thanks so much for everything, sejak awal penulisan skripsi hingga selesai.
7. Semua keluarga besarku dari pihak papi dan mamiku, yang selalu mendoakan dan memberi motivasi, special for Mama Eyaku, walaupun engkau sudah terlebih dulu kembali kepada-Nya, tapi kenangan kita amat indah tuk slalu dikenang.
8. My best Friend yang gila abiZzz and katro, si Blekok Irham (ketum TARA), TooN yang selalu jadi incerane ketum tara, Yeyen, Sarmedy,

mama CeWe, MeRe, SaRipe, Thanks atas semuanya, kalian telah memberi warna dalam hidupku. (g jelas sich warna apa). He..

9. Saudari-saudariku seperjuangan di WISMA RAHMAT. Teman sekamarku Iput, Toen bersaudara “Ana-Ani”, Mimink, Ika “keceng”, Ika “Lumpur”, Anif, Budi, Dian, Ulpe, Luluk, Emmi and Eni, Mb Dhini yang ramenya minta ampun. Kalian semua adalah saudari-saudariku yang tidak akan pernah tergantikan keberadaannya.
10. Finally...arek-arek UNIOR, special arek-arek ABB. Thanks atas semuanya, aku udah menganggap kalian semua saudara.

Aku tidak akan pernah bisa maju sejauh ini tanpa bantuan kalian semua. Tidak akan tersenyum sesering ini. Tidak akan tertawa sesering ini. Tidak akan berusaha sesering ini. Atau terjatuh kemudian bangkit kembali dengan tegak sesering ini ini.

Aku tidak pernah bisa maju sejauh ini sama sekali tanpa bantuan kalian. Tidak akan pernah melihat hal-hal hebat. Tidak akan pernah menggantungkan impian setinggi-tingginya seperti ini. Dan aku tidak akan pernah melupakan kalian semua.

Thanks so much for everything.....

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim Alhamdulillahirabbil'Alamin. Puji syukur kehadirat Allah SWT atas ridho-Nya dan shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan untuk manusia terbaik sepanjang zaman dan teladan terbaik seluruh manusia, Rasulullah SAW. Tak lupa penulis haturkan salam kepada keluarga, sahabat, serta orang-orang yang senantiasa berjuang meneruskan ajaran dan sunnah Rasulullah SAW.

Dalam *menyelesaikan* penelitian yang berjudul **Hubungan Kerja Shift dengan Manajemen Stres Staf Karyawan PG. Kretet Baru II Bululawang-Malang** mendapat bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak dan peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayugo selaku Rektor UIN Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I, selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
3. Bapak Drs. Zainul Arifin, M. Ag, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan ini dengan penuh kesabaran dan ketelatenan.
4. Bapak H. Umar Luthfi, selaku wakil kepala bagian di PG. Kretet Baru II.
5. Bapak Prihadi Wasono, selaku pendamping penulis dalam penelitian di PG. Kretet Baru II.
6. Bapak Djoko Dwi Waluyo, B. Sc, terima kasih atas semua informasi yang telah diberikan kepada penulis.

7. Kepada seluruh responden staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang, yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.
8. Ibu Yulia Sholicahatun, S. Psi, M. Si, terima kasih atas saran, masukan, serta kesabaran dan pengertiannya terhadap semua keluhan penulis mulai dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
9. Bapak Hilmy, SH. Terima kasih untuk semua surat-surat penelitiannya.

Semoga segala amal kebaikan yang diberikan dicatat dan dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran sangat diharapkan demi kebaikan tulisan-tulisan penulis di waktu yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumber inspirasi yang bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya, bagi penulis khususnya, dan untuk mengembangkan kemampuan lebih lanjut bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Malang, 04 Juni 2007

Penulis

ABSTRAK

Nur Fadlia Madjid. 2007. *Hubungan antara Kerja Shift dengan Manajemen Stres Staf Karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Pembimbing: Drs. Zainul Arifin, M. Ag.

Kata Kunci: Kerja *Shift*, Manajemen Stres

Stres sebenarnya merupakan reaksi tubuh manusia terhadap stressor





ABSTRACT

Nur Fadliyah Madjid. 2007. *Correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang*. Script, Faculty of Psychology of State Islamic University of Malang.

Keywords : Shift Working, Stress Management,

None of human being are trying to avoid a stress. Maxwell Maltz a psychologist argued that this era is stress era. Worries, weakness, insomnia, colic and other various diseases are parts that can not be separated from our daily life. Stress it self is able to make an error for healthy and also our concentration in working place.

Actually stress is a reaction of human bodies to stressor. the reaction is action of self-adaptation to self-balance error that lead to accruing of homeostasis process, that is the process that human is still in healthy. This effort has done in order that the body and soul are able to face the dangerous.

Despite the causes of stress above, in working place usually the stress is also caused by their shift working, because it difference with normally, when at this time the working has done continuously in a determined time before, while shift working is can be done over than once to fulfill the schedule of 24 hours/days.

Therefore, it need of the stress management as the effort of avoiding the stress as some experts said it's impossible being occurred during we're still live, in our daily life of activities, particularly in facing a working at the office, which sometimes there was constraint or obstruction that we must felt and solved. In the stress management, we able to pry into it in order not to bring to the surface a negative effect in our daily life and also in our job. These phenomenon also give a hypothesis of correlation between shift working with stress management. A research entitle " a correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang" was conducted to test this hypothesis.

The research was conducted in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang by taking the employer staff as the subject of research, and formulation of problem : (1) How was the distribution system of shift working in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang ? (2) How was the stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang ? (3) Does there the correlation between shift working and stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang ?.

The aim of this research are : (1) to know how the distribution system of shift working in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang. (2) to know the stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang. (3) to prove was there the the correlation between shift working and stress management of employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang.

The research is using a qualitative approach it's quantitative correlation, by taking of setting and sample on employer staff in PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang who practice the shift working as the subject of research for about 30 person by two variables, that are : free variable ; stress management and bound variable that is shift working. The sample was took by random method. The collection of data was done by using questionnaire, observation, interview's technique to complete and documentation. Measuring of validity and reliability each of it so that it's used the technique of *Product Moment Pearson* and *Alfa Cronbach* while in the analysis of data was using percentage technique and to seek the correlation using *Product Moment Pearson* .

From the obtained data, that the subject has shift working are 20 % or 6 person, included a normal are 70 % or 21 person, while 10 % or 3 person are low quality. The result of analysis of stress management was obtained that the employer staff that has a high level of stress management are 43,33 % or 13 person, 46,67 % or 14 person has normal level of stress management, and other about 10 % or 3 person are low level of stress management. In addition that from the result of correlation test was gained a significance for about $0,000 < 0,05$. because the amount of positive correlation was 0,645, it could be mean that the hypothesis has explained in this research was sustainable, that there was a correlation between shift working with stress management of employer staff of PG. Kreet Baru II Bululawang-Malang.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
 BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II: KAJIAN PUSTAKA	
A. Kerja <i>Shift</i>.....	8
1. Pengertian Kerja <i>Shift</i>	9
2. Efek Kerja <i>Shift</i>	10
3. Karakteristik dan Kriteria Kerja <i>Shift</i>	11
4. Pengaruh Kerja <i>Shift</i> terhadap Kesehatan Fisik.....	12
5. Memilih Sistem Kerja <i>Shift</i> yang Sesuai.....	13
B. Stres Kerja.....	15
1. Pengertian Stres.....	15
a. Gejala-gejala Orang yang Menderita Stres.....	16

b. Komplikasi dari Stres.....	16
2. Pengertian Stres Kerja.....	17
3. Gejala Stres Kerja.....	20
4. Komplikasi dari Stres Kerja.....	21
1) Dampak terhadap Kesehatan.....	22
2) Dampak terhadap Psikologis.....	23
3) Dampak terhadap Interpersonal.....	23
5. Penyebab (sumber) Stres Kerja.....	24
a. Overload.....	25
b. Deprivational Stress.....	25
c. Pekerjaan Beresiko Tinggi.....	25
d. Konflik Peran.....	26
e. Pengembangan Karir.....	27
f. Struktur Organisasi.....	27
6. Stres Menurut Islam.....	28
C. Manajemen Stres.....	32
1. Pengertian Manajemen Stres.....	32
2. Bentuk-bentuk Manajemen Stres.....	34
3. Manajemen Stres dalam Islam.....	42
D. Hubungan antara Kerja <i>Shift</i> dengan Manajemen Stres...	46
E. Hipotesis.....	49
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	50
B. Definisi Operasional.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
D. Metode Pengumpulan Data.....	52
1. Angket (<i>Questionnaire</i>).....	52
2. Observasi.....	53
3. Dokumentasi.....	54
E. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	54

1. Blue Print.....	55
2. Jawaban dan Skor.....	58
3. Uji Validitas.....	58
4. Uji Reliabilitas.....	60
F. Metode Analisis Data.....	61
1. Menentukan Tingkatan dan Prosentase.....	61
2. Uji Hipotesis dan Hubungan.....	62

