

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres berasal dari bahasa Latin yaitu *stringere* yang artinya menarik kencang. Dalam arti lain, stres didefinisikan sebagai respon seseorang terhadap gangguan.¹ Arti stres menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah ketegangan, gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar.² Stres menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia merupakan reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental atau psikis) apabila terdapat perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri.³

Menurut Cary Cooper, stres kerja adalah setiap tanggapan, respon atau proses dari psikologis atau fisik sehingga menghasilkan ketegangan dalam individu yang melebihi kemampuannya.⁴ Stres kerja juga merupakan kondisi yang dinamis pada individu ketika dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.⁵

¹ John Arnold et al., *Work Psychology : Understanding Human Behaviour in the Workplace* (England: Pearson Education Limited, 2005), 389.

² Sugiyono and Yeyen Maryan, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

³ Siti Zainab Purwanti, "Stress Dan Penyebabnya," Kementerian Kesehatan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan, 2022. Diakses pada 25 Februari 2023

⁴ Arnold et al., *Work Psychology : Understanding Human Behaviour in the Workplace*, 390.

⁵ Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, and Rusmalia Dewi, *Stres Kerja* (Semarang: Semarang University Press, 2018), 1.

b. Gejala-Gejala Stres Kerja

Seorang individu dapat mengalami gejala stres positif maupun stres negatif. Gejala stres positif dapat terjadi ketika mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kendali dalam mencapai tujuannya maka individu tersebut dapat mengalami gejala stres yang negatif.⁶

Cary Cooper mengungkapkan tentang gejala-gejala stres sebagai berikut:⁷

1) Fisik

Kurang nafsu makan, mengalami gangguan pencernaan seperti mulas atau diare, insomnia, sering merasa kelelahan, mudah berkeringat tanpa alasan, sering menggigit kuku, sakit kepala, kram dan kejang otot, mual, sesak napas, impotensi atau frigiditas, gelisah dan hipertensi.

2) Perilaku

Sering marah, merasa tidak mampu mengatasi masalah, kurang minat dalam menjalani hidup, mudah merasa takut dan gagal, muncul perasaan benci terhadap diri sendiri, kesulitan mengambil keputusan, kurang minat dalam bersosialisasi, ketidakmampuan menunjukkan perasaan, kehilangan selera humor, merasa diabaikan dan dibenci oleh orang lain, merasa tidak memiliki siapapun untuk tempat bercerita, sulit berkonsentrasi, dan ketakutan saat berada di ruang terbuka, tertutup maupun pada saat sendirian.

3) Munculnya Penyakit

Pada saat seseorang mengalami gejala stres, dapat dilihat dari munculnya beberapa penyakit. Diantaranya yaitu hipertensi atau tekanan darah tinggi, serangan jantung, migrain, asma, pruritus atau rasa gatal yang hebat, tukak lambung, gangguan pencernaan, radang usus besar,

⁶ Asih, Widhiastuti, and Dewi, *Stres Kerja*, 6.

⁷ Arnold et al., *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, 392.

menstruasi tidak lancar, diabetes mellitus, TBC atau Tuberkulosis dan gangguan pada kulit.

Tidak jarang seorang karyawan dalam bekerja dapat bersikap malas, murung, kurang bersemangat dalam bekerja, tertekan atau stres dan bahkan mengakhiri pekerjaannya dengan cara *resign* atau berhenti kerja. Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang menjadi masalah serius karena ketidaksesuaian kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja dengan pekerjaan yang dilakukannya. Membuat suasana menyenangkan di tempat kerja akan memberikan efek positif pada hidup. Semakin banyak orang yang mampu membuat suasana menyenangkan di tempat kerja, semakin sedikit efek stres kerja pada hidup.⁸

c. Aspek Stres Kerja

Stres kerja yang terjadi pada individu pada intinya mengarah pada suatu kondisi dari pekerjaan yang dirasa mengancam individu akibat ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja akan tergantung pada penyesuaian diri dari masing-masing individu. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi akan mengalami stres kerja. Sedangkan individu yang mampu menghadapi keadaan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja maka tingkat stres kerjanya juga lebih rendah.⁹

Stres kerja dapat dilihat dari beberapa aspek. Menurut Cary Cooper, aspek stres kerja meliputi konflik peran, beban kerja, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan dan struktur dalam organisasi.¹⁰

⁸ Hardani Widhiastuti, Gusti Yuli Asih, and Yudi Kurniawan, *Mengelola Stres Pada Pekerjaan Yang Beresiko Tinggi* (Semarang: Universitas Semarang Press, 2020), 3.

⁹ Siti Nuzulia, *Dinamika Stres Kerja* (Semarang: UNNES Press, 2021), 17.

¹⁰ Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 41.

1) Konflik peran

Konflik peran dapat terjadi ketika seseorang memperoleh tuntutan dari sumber yang berbeda dalam konteks peran yang sama. Sebagai contoh atasan seorang manajer mungkin mengatakan kepadanya bahwa dia harus memberikan tekanan lebih kepada bawahan untuk mengikuti peraturan kerja yang baru. Pada saat yang sama, para bawahannya mungkin mengindikasikan bahwa mereka mengharapkan untuk dapat mengubah peraturan tersebut.

2) Beban kerja

Beban kerja dapat terjadi ketika ekspektasi hasil untuk peran tersebut melampaui kemampuan individu. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas kepada seorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja regular kepada orang tersebut, maka karyawan itu mungkin akan mengalami kelebihan beban kerja. Kelebihan beban kerja juga dapat terjadi ketika seorang individu mengambil terlalu banyak peran atau tugas pada saat yang bersamaan.

3) Pengembangan karir

Jika perusahaan kurang memperhatikan pengembangan karir karyawan, maka karyawan tidak memiliki kepastian untuk mendapatkan promosi jabatan. Ketidaksesuaian promosi jabatan dengan kemampuan karyawan. Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pada pekerjaannya, serta ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

4) Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan juga dapat menimbulkan stres kerja. Hubungan dengan atasan yang buruk membuat karyawan akan merasa tertekan dan menimbulkan stres. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja juga menjadi faktor lain yang dapat menghambat kerja dari karyawan.

5) Struktur dalam organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi di lingkungan kerja, tingkat aturan dan aturan yang ditetapkan di lingkungan kerja. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi karyawan merupakan penyebab stres potensial. Selain itu, adanya tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan untuk menyalurkan keluhan, penghargaan terhadap kinerja karyawan yang tidak memadai, serta kurangnya deskripsi kerja yang jelas.

Dari uraian aspek stres kerja tersebut terlihat bahwa dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak hanya menghadapi tugas-tugasnya saja. Hubungan yang terjalin dalam lingkungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja sangat besar perannya. Hubungan dalam lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap penampilan kerja sehingga apabila hubungan tidak terjalin dengan baik sebagaimana mestinya akan memunculkan stres pada seorang karyawan.¹¹

d. Sumber-Sumber Stres Kerja

Sumber stres merupakan segala sesuatu yang menyebabkan seseorang mengalami stres, sehingga dapat mempengaruhi kondisi perilaku dan psikologis seseorang. Setiap orang berbeda sumber stresnya. Pada dasarnya, sumber stres merupakan hasil timbal balik antara individu dengan lingkungannya.¹² Cary Cooper dalam Siti Fatimah menjelaskan bahwa beberapa sumber stres kerja dapat disebabkan karena beberapa hal. Diantaranya yaitu kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi.¹³

¹¹ Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 61.

¹² Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 129.

¹³ Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 48.

1) Kondisi Pekerjaan

a) Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

b) *Overload*

Sebenarnya *overload* ini dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. *Overload* dikatakan kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya, karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tekanan. *Overload* secara kualitatif apabila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.

c) *Deprivational Stress*

Istilah *deprivational stress* digunakan untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau merasa bahwa pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

d) 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.

2) Konflik Peran

Karyawan yang bekerja di perusahaan besar atau perusahaan yang kurang memiliki struktur yang jelas dapat mengalami stres karena konflik peran. Karyawan dapat stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh tempatnya bekerja. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya aturan kerja yang jelas, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya. Akibatnya sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, prestasi yang menurun hingga timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan wanita dapat mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal ini disebabkan wanita bekerja sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Apalagi dalam kebudayaan Indonesia, wanita dituntut mampu menjalankan 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 sangat berpotensi menyebabkan wanita beresiko mudah mengalami stres.

3) Pengembangan Karir

Setiap orang tentunya mempunyai banyak harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir menjadi fokus dan penantian selama bekerja. Namun pada kenyataannya, keinginan dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang bagus seringkali tidak terwujud. Alasannya dapat bermacam-macam, seperti ketidakjelasan pada sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen

perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

4) Struktur Organisasi

Beberapa perusahaan akhir-akhir ini memiliki struktur organisasi yang kurang jelas. Salah satu penyebabnya karena perusahaan tersebut masih banyak yang berbentuk *family business*. Kebanyakan *family business* dan bisnis-bisnis lain masih bersifat konvensional dan penuh dengan nepotisme, ketidakjelasan struktur organisasi yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Aturan kerja yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan jadi stres.

Dari uraian di atas, memberikan gambaran pada kita bahwa stres bisa terjadi kepada siapa saja dan kapan saja. Stres juga tidak dapat dihindari karena setiap hal bisa menjadi pemicu munculnya stres. Dalam hal ini akan sangat tergantung dengan kemampuan dan daya tahan seseorang dalam menghadapi serta menyelesaikan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapinya. Bagi sebagian orang, kondisi tertentu bisa menimbulkan stres namun bagi sebagian lain tidak. Pada dasarnya, bagian terpenting dari semua itu adalah bagaimana kita mengenali gejala-gejala stres dan mencari sumber pemicunya sehingga stres dapat dikelola dengan baik.¹⁴

e. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyakit yang berhubungan dengan stres tidak hanya terbatas pada pekerjaan dengan status yang tinggi atau rendah. Setiap pekerjaan memiliki faktor yang mempengaruhi stres. Secara umum, Cary Cooper menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja ada tujuh. Faktor-faktor tersebut adalah faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam tempat kerja, kepribadian dan strategi coping, hubungan di tempat

¹⁴ Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, 61.

kerja, pengembangan karir, budaya dan iklim di tempat kerja serta konflik rumah dan tempat kerja. Adapun penjelasan lengkapnya adalah sebagai berikut:¹⁵

1) Faktor intrinsik pekerjaan

Faktor intrinsik pekerjaan yang dapat mempengaruhi stress kerja diantaranya yaitu kondisi kerja yang buruk, kerja shift, jam kerja yang panjang, perjalanan, risiko dan bahaya, teknologi baru, kelebihan beban kerja, dan beban kerja yang terlalu sedikit.

a) Kondisi kerja

Lingkungan kerja seperti kebisingan, pencahayaan, bau, dan semua rangsangan yang dapat memengaruhi suasana hati dan kondisi mental kita secara keseluruhan. Kesehatan mental yang buruk dapat berhubungan langsung dengan kondisi kerja yang tidak menyenangkan, kebutuhan untuk bekerja cepat dan menghabiskan banyak tenaga fisik dan jam kerja yang berlebihan serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Setiap pekerjaan memiliki potensi sumber stresnya masing-masing. Desain fisik tempat kerja yang buruk dapat menjadi sumber stres.

b) Kerja shift

Banyak pekerja yang saat ini mempunyai pekerjaan yang mengharuskan mereka bekerja dalam shift. Beberapa di antaranya melibatkan jam kerja yang tidak menentu atau diluar batas. Secara khusus, shift bisa terjadi pada waktu yang agak berbeda, durasinya bisa berbeda, dan ada variasi dalam tingkat dan frekuensi di mana staf diminta untuk mengubah shift. Shift kerja malam mungkin menyebabkan kelelahan karena rasa depersonalisasi dan kehilangan energi yang lebih besar daripada shift kerja siang hari.

¹⁵ Arnold et al., *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, 395.

c) Jam kerja dan beban

Jam kerja yang panjang dapat berdampak buruk pada kesehatan karyawan. Jam kerja yang panjang memiliki efek psikologis dan perilaku negatif pada orang yang mengalaminya. Pekerjaan mereka mungkin menuntut dalam berbagai cara (misalnya kelebihan beban dan tanggung jawab). Sehingga dapat menyebabkan orang tersebut bekerja berjam-jam untuk menyelesaikan tugas mereka.

d) Risiko dan bahaya

Pekerjaan yang melibatkan risiko atau bahaya dapat menghasilkan tingkat stres yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena hormon adrenalin yang dihasilkan, perubahan pernapasan, dan ketegangan otot dinilai berpotensi mengancam kesehatan jangka panjang.

e) Teknologi baru

Pengenalan teknologi baru ke dalam lingkungan kerja telah menuntut semua pekerja untuk terus beradaptasi dengan peralatan, sistem, dan cara kerja yang baru. Teknologi baru yang lain juga telah mengubah lingkungan kerja secara radikal. Seperti ponsel, computer, laptop, dan lainnya yang kini semakin mendorong orang untuk bekerja 24 jam sehari saat bepergian, di rumah, dan pada hari libur. Sehingga semakin sedikit waktu pribadi yang dibuang.

2) Peran dalam tempat kerja

Ketika peran seseorang dalam lingkungan tempat kerja tidak diketahui serta ekspektasi yang diberikan kepada individu tersebut tidak jelas maka akan menimbulkan stres. Terdapat faktor penting yang dianggap sebagai sumber stres yaitu ambiguitas peran dan konflik peran, serta tingkat tanggung jawab terhadap orang lain.

a) Ambiguitas peran dan konflik peran

Ambiguitas peran muncul ketika individu tidak memiliki gambaran yang jelas tentang tujuan kerja mereka, harapan rekan kerja mereka, ruang lingkup dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Konflik peran terjadi ketika seorang individu tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan atau diharuskan untuk melakukan hal-hal yang sebenarnya tidak ingin dia lakukan. Konflik peran dapat menyebabkan kurangnya kepuasan kerja dan tingkat kecemasan yang tinggi.

b) Tanggung jawab

Dalam lingkungan kerja, ada dua jenis tanggung jawab yaitu tanggung jawab terhadap orang dan tanggung jawab terhadap hal-hal lain seperti anggaran, peralatan, dan bangunan. Alasan mengapa tanggung jawab terhadap orang dapat bertindak sebagai faktor pemicu stres karena tanggung jawab yang spesifik. Terutama yang berkaitan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan antar pribadi. Orang-orang yang mempunyai tanggung jawab besar dalam lingkungan kerjanya akan membiarkan diri mereka kelebihan beban sehingga menimbulkan konflik peran dan ambiguitas.

3) Kepribadian dan strategi koping

Kepribadian memiliki peran dalam proses stres. Contohnya yaitu orang yang memiliki kepribadian ekstrovert mungkin menganggap pekerjaan yang terisolasi secara sosial lebih membuat stres daripada orang yang berkepribadian introvert. Kepribadian juga dapat berdampak pada persepsi seseorang tentang seperti apa pekerjaannya. Strategi koping untuk mengatasi stres biasanya didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan orang melalui perilaku dan pemikirannya untuk mengelola emosinya. Strategi koping biasanya berfokus pada masalah (penyebab awal stres) dan pada emosi (perasaan seseorang tentang situasi stres).

4) Hubungan di tempat kerja

Ada tiga hubungan kritis di tempat kerja yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan dan hubungan dengan kolega atau rekan kerja. Ketidakpercayaan antara sesama pekerja, ambiguitas peran yang tinggi, komunikasi yang buruk, kepuasan kerja yang rendah, dan perasaan ancaman terkait pekerjaan dapat mempengaruhi psikologis seorang karyawan. Hubungan yang buruk dengan orang lain di tempat kerja memiliki banyak potensi sebagai faktor pemicu stres atau mengurangi stres.

5) Pengembangan karir

Bagi banyak pekerja, perkembangan karir adalah hal yang sangat penting. Pada usia paruh baya, banyak orang mendapati kemajuan karir mereka melambat atau berhenti. Transisi ke masa pensiun itu sendiri bisa menjadi peristiwa yang membuat stres. Peluang kerja mungkin menjadi lebih sedikit, pekerjaan yang tersedia membutuhkan waktu yang lebih lama untuk dikuasai, pengetahuan lama mungkin menjadi usang, dan tingkat energi dapat menurun. Pada saat yang sama, timbul persaingan antara usia tua terhadap yang lebih muda.

6) Budaya dan iklim di tempat kerja

Secara umum, iklim tempat kerja adalah tentang persepsi karyawan mengenai bagaimana fungsi dari tempat kerja mereka. Sedangkan budaya di tempat kerja mengacu pada norma yang dimiliki oleh karyawan kerja dan yang dapat mempengaruhi perilaku individu tersebut. Ketika ketidaksesuaian terjadi antara individu dan budaya, maka hal ini dapat menyebabkan orang tersebut merasa terisolasi dan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja.

7) Konflik rumah dan tempat kerja

Masalah atau konflik yang timbul di rumah dan tempat kerja dapat menjadi faktor penyebab stres. Dapat berupa salah satu atau keduanya, campur tangan pekerjaan dengan keluarga (tuntutan pekerjaan menimbulkan kesulitan bagi kehidupan rumah tangga)

dan campur tangan keluarga terhadap pekerjaan (tuntutan kehidupan rumah tangga menimbulkan kesulitan bagi pekerjaan). Konflik antara pekerjaan dan rumah dapat menghasilkan berbagai gejala stres. Konflik berbasis waktu dapat menyebabkan rasa bersalah atau kecemasan bahwa seseorang tidak memenuhi perannya dengan baik. Konflik berbasis energi dapat menghasilkan kelelahan dan lekas marah. Sedangkan konflik berbasis nilai dapat menyebabkan rasa keterasingan atau kehilangan identitas diri.

Sebagai upaya mengatasi stres, diperlukan strategi koping yang baik. Menurut Lazarus dan Folkman, secara umum strategi koping dibagi menjadi *problem focused coping* dan *emotion focused coping*. *Problem focused coping* berfokus pada keaktifan diri, perencanaan, penekanan kegiatan bersaing, kontrol diri dan dukungan sosial instrumental. Sedangkan *emotion focused coping* berfokus pada dukungan sosial emosional, interpretasi positif, penerimaan, penolakan dan religiusitas.¹⁶

Selain dua jenis strategi koping tersebut, terdapat strategi koping lain yaitu *religious coping*. Menurut Pargament, *religious coping* adalah cara seseorang mengatasi masalah berdasarkan keyakinan suatu agama. *Religious coping* dibagi menjadi 3 bentuk, diantaranya yaitu *Helpful forms of Religious Coping* dengan berbaik sangka kepada Allah dan yakin bahwa Allah SWT selalu ada bersamanya. *Harmful forms of religious coping* yaitu ketika seseorang menunjukkan ekspresi negatif dan ketidakpuasan terhadap apa yang dialami serta menganggap apa yang dialami adalah hukuman dari Allah SWT untuknya. Kemudian yang terakhir yaitu *Forms of religious coping with mixed Implication*, dimana seseorang bertawakal terhadap permasalahan

¹⁶ Richard S. Lazarus and Susan Folkman, *Stress, Appraisal, and Coping* (New York: Springer Publishing Company, 1984), 150–53.

yang dialami dengan cara mencari solusi dan menyerahkan segala urusan kepada Allah SWT.¹⁷

Salah satu bentuk *religious coping* yang sesuai dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah *Forms of religious coping with mixed Implication* yang merupakan penyelesaian masalah dengan bertawakal dan menyerahkan segala urusan kepada Allah SWT. Individu yang bertawakal akan menyerahkan segala permasalahan kepada Allah dan meyakini bahwa Allah akan memberikan solusi yang terbaik. Seseorang yang bertawakal juga akan meyakini bahwa segala sesuatunya sudah diatur dan terjadi atas ketetapan Allah SWT.¹⁸

f. Dampak Stres Kerja Terhadap Produktivitas

Secara umum, dampak stress kerja terhadap produktivitas akan berpengaruh pada tempat kerja dan individu.¹⁹

1) Dampak Terhadap Tempat Kerja

Tempat kerja dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak dan menyebabkan seluruh tubuh akan merasakan sakit dan tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara karyawan di tempat kerja mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

2) Dampak Terhadap Individu

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Adapun uraiannya sebagai berikut:

¹⁷ Kenneth I. Pargament, *The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice* (New York: The Guilford Press, 1997), 321–24.

¹⁸ Annisa Imaniar Roosniawati and Muhammad Ilmi Hatta, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Tingkat Stres Masyarakat Pada Masa Pandemi COVID-19,” *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2, no. 2 (2022): 195.

¹⁹ Patimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*.

a) Kesehatan

Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. 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 untuk menjelaskan derajat keaktifan dan keefektifan dari sistem kekebalan tubuh. Jadi, tidak heran jika orang yang mudah stres akan mudah terserang penyakit.

b) Psikologis

Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan serta kecemasan yang terus-menerus. Dalam istilah psikologi, stres berkepanjangan disebut dengan stres kronis. Sifatnya dapat menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan. Stres kronis umumnya terjadi karena seputar masalah kemiskinan, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau bahkan masalah ketidakpuasan kerja. Singkatnya, orang yang menderita stres kronis sudah *hopeless and helpless*. Maka tidak heran para penderita stres kronis akhirnya mengambil keputusan untuk bunuh diri, bisa juga meninggal karena serangan jantung, stroke, kanker, atau hipertensi.

c) Interaksi Interpersonal

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

bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri bahkan harga dirinya. Akibatnya, seseorang akan lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan orang lain, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, dan mudah emosi. Jadi tidak heran kalau akibat dari sikap ini membuat mereka dijauhi oleh rekan-rekannya. Respon negatif dari lingkungan ini malah semakin menambah stres yang diderita karena persepsi yang selama ini dia bayangkan ternyata benar yaitu dia kurang berharga di mata orang lain, kurang berguna, kurang disukai, kurang beruntung, dan kurang-kurang yang lainnya.

Stres kerja tidak hanya berdampak negatif terhadap individu, tapi juga dapat berdampak positif. Stres kerja yang berdampak positif lebih bersifat menguntungkan serta diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dampak positif dari stres kerja diantaranya yaitu memiliki motivasi kerja yang tinggi, timbul keinginan untuk bekerja keras serta memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan prestasi sehingga mampu mencapai target dengan baik.²⁰

2. Tawakal

a. Pengertian Tawakal

Tawakal menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pasrah diri kepada Allah, percaya dengan sepenuh hati kepada Allah (dalam penderitaan dan sebagainya). Tawakal dilakukan setelah berikhtiar.²¹ Tawakal dalam bahasa Arab merupakan turunan dari kata *wakil*. *Wakil* yaitu dzat atau orang yang dijadikan pengganti untuk mengurus atau menyelesaikan urusan yang mewakilkan. Sehingga tawakal mempunyai makna menjadikan seseorang sebagai wakilnya, atau menyerahkan urusan kepada wakilnya. Hakikat tawakal

²⁰ Bernhard Tawal et al., *Perilaku Organisasi* (Bandung: Patra Media Grafindo, 2017), 145.

²¹ Sugiyono and Maryan, *Kamus Bahasa Indonesia*, 1641.

yaitu menyerahkan segala penyelesaian dan keberhasilan suatu urusan kepada Allah Swt.

Tawakal juga bisa diartikan dengan menyangkal diri kepada Allah Swt serta melakukan ikhtiar atau usaha dengan cara meyakini bahwa Allah merupakan Dzat Yang Maha Memberi Rezeki, Maha Pencipta, Maha Menghidupkan, Maha Mematikan, dan tidak ada Tuhan selain-Nya.²² Menurut Ibnu Qayyim Al Jauziyah, tawakal adalah tidak tampaknya ketergantungan seorang individu kepada sebab atau usaha. Meskipun orang tersebut sangat berusaha untuk mendapatkan keinginan tersebut, tetapi dalam hatinya tidak hilang ketenangan kepada Allah SWT meskipun telah mendapatkan apa yang diinginkan.²³

b. Aspek Tawakal

Tawakal merupakan salah satu ajaran pokok dalam Islam, seperti yang disebutkan dalam Al Quran surah Al-Anfal ayat 2:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَّتْ قُلُوبُهُمْ وَإِذَا تُلِيَتْ عَلَيْهِمْ آيَاتُهُ زَادَتْهُمْ إِيمَانًا وَعَلَىٰ رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ ﴿٢﴾

Artinya :“Sesungguhnya orang-orang yang beriman adalah mereka yang apabila disebut nama Allah gemetar hatinya, dan apabila dibacakan ayat-ayat Nya kepada mereka, bertambah (kuat) imannya, dan hanya kepada Tuhan mereka bertawakal.”²⁴

²² Imam Kanafi, *ILMU TASAWUF Penguatan Mental-Spiritual Dan Akhlaq*, ed. Moh. Nasrudin (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2020), 54.

²³ Ibnu Qayyim Al-Jauziyah, *Madarijus Salikin (Pendakian Menuju Allah) Penjabaran Konkret "Iyyaka Na 'budu Wa Iyyaka Nasta'in "* (Tiga Jilid Lengkap) (Jakarta Timur: PUSTAKA AL-KAUTSAR, 1998).

²⁴ *Al-Qur'an Per Kata Tajwid Warna Robbani* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara dan Penafsir Al-Qur'an, Departemen Agama RI, 2012), 178.

Tawakal dalam ayat ini, dijelaskan bahwa salah satu kriteria pokok bagi seorang mukmin yang sebenarnya yaitu menggambarkan getaran rasa yang menyentuh kalbu. Seorang mukmin ketika diingatkan kepadanya tentang Allah, baik perintah ataupun larangan-Nya, bergetar hati dan ketika itu jiwanya dipenuhi oleh keindahan dan kebesaran Allah, bangkit dalam dirinya rasa takut kepada-Nya, tergambar keagungan-Nya serta tergambar juga pelanggaran dan dosanya. Semua itu mendorongnya untuk beramal saleh dan taat kepada Allah. Kemudian, apabila disebut nama Allah gemetar hatinya, mengingat keagungan dan kekuasaan-Nya, bertambah imannya ketika dibacakan ayat-ayat Al Qur'an, dan terus-menerus berserah diri kepada Allah. Itulah sifat-sifat mukmin yang baik imannya.²⁵

Ibnu Qayyim Al Jauziyah menyebutkan bahwa tawakal memiliki beberapa rangkaian yang apabila tidak terpenuhi maka tidak sempurna tawakalnya. Adapun rangkaian tersebut adalah:²⁶

- 1) Mengetahui Allah, sifat, kekuasaan, kecukupan, kesendirian dan kembalinya segala urusan kepada ilmu-Nya dan yang terjadi berkat kehendak dan kekuasaan-Nya
- 2) Menetapkan sebab dan akibat

Tawakal itu seperti doa yang dijadikan Allah SWT sebagai sebab untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam doa itu. Allah SWT menetapkan tawakal dan doa sebagai sebab untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Allah SWT menakdirkan sesuatu jika hamba mengerjakan sebab yaitu dengan berusaha. Jika dia tidak berusaha, maka dia tidak dapat memperoleh hasil. Contohnya seperti Allah SWT menetapkan kenyang jika kita makan. Jika kita tidak makan, tentu tidak akan kenyang. Tawakal

²⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah : Pesan, Kesan Dan Keserasian Al Qur'an Jilid 5*, n.d., 376–79.

²⁶ Ibnu Qayyim Al-jauziyah, *Madarijus-Salikin (Jalan Menuju Allah)* (Jakarta Timur: Pustaka Al- Kautsar, 1998), 191.

merupakan sebab yang paling besar untuk mendapatkan apa yang diharapkan dan menyingkirkan apa yang tidak diharapkan.

3) Memantapkan hati pada pijakan tauhid

Tawakal seorang hamba tidak dianggap benar apabila tauhidnya tidak benar. Bahkan hakikat tawakal adalah tauhidnya hati. Selagi di dalam hati masih ada pekara yang berkaitan dengan syirik, maka tawakalnya tidak sempurna. Seberapa jauh kemurnian tauhid, maka sejauh itu pula kebenaran tawakal. Jika seorang hamba berpaling kepada selain Allah, maka hal ini akan membentuk cabang di dalam hatinya, sehingga mengurangi tawakalnya kepada Allah.

4) Menyandarkan hati kepada Allah dan merasa tenang karena bergantung kepada-Nya

Tandanya, hati tidak akan gelisah atau cemas ketika melepaskan apa yang disukai dan saat menghadapi apa yang dibenci. Karena penyandarannya kepada Allah dan ketenangannya bergantung kepada-Nya, sehingga hal itu dapat melindungi dirinya dari ketakutan. Jika kita mengandalkan Allah dan bergantung kepada-Nya, maka tidak ada yang perlu dikhawatirkan.

5) Berbaik sangka terhadap Allah

Seberapa jauh baik sangkamu terhadap Allah, maka sejauh itu pula tawakalmu kepada-Nya. Sebagian ulama menafsirkan bahwa tawakal adalah dengan berbaik sangka atau *khusnudzon* terhadap Allah. Berbaik sangka dapat mengajak kita kepada tawakal. Sebab tawakal tidak bisa digambarkan datang dari orang yang berburuk sangka kepada Allah atau dari orang yang tidak mengharapkan Allah.

6) Menyerahkan hati sepenuhnya kepada Allah serta menjauhi segala larangan-Nya

Karena itu ada yang menafsiri tawakal ini dengan berkata, "Hendaknya seorang hamba di hadapan Allah seperti mayat di tangan orang yang memandikannya, yang membolak-balikkan jasadnya

menurut kehendaknya, dan dia tidak mempunyai hak untuk bergerak atau mengatur.” Inilah makna perkataan sebagian orang, bahwa tawakal yaitu membebaskan diri dari aturan atau menyerahkan segala urusan kepada Allah. Namun, ini tidak berlaku untuk segala perintah dan larangan Allah.

7) Pasrah

Pasrah merupakan ruh tawakal. Inti dan hakikatnya yaitu menyerahkan segala urusannya kepada Allah tanpa menuntut dan menentukan pilihan, tidak merasa dipaksa dan terpaksa. Jika seorang hamba sudah sampai ke derajat ini, maka dia akan beralih ke derajat lain, yaitu rida yang merupakan buah tawakal. Sebab siapa yang tawakal dengan sebenar-benarnya tawakal, tentu dia rida terhadap apa pun yang telah ditakdirkan Allah kepadanya.²⁷

c. Bentuk- Bentuk Tawakal Kepada Allah

Tawakal merupakan tempat persinggahan yang paling luas dan menyeluruh, serta senantiasa ramai ditempati oleh orang-orang yang singgah di sana. Luasnya kaitan tawakal dan banyaknya kebutuhan makhluk Allah, maka tawakal bisa dilakukan oleh orang-orang Mukmin dan juga orang-orang kafir, orang baik dan orang jahat, termasuk pula hewan. Semua penduduk bumi dan langit berada dalam tawakal, sekalipun kaitan tawakal mereka berbeda-beda.²⁸ Adapun bentuk-bentuk tawakal menurut Ibnu Qayyim Al Jauziyah yaitu:

1) Tawakal Kepada Allah SWT

Tawakal kepada Allah ada dua macam. *Pertama*, tawakal kepada Allah hanya untuk mendapatkan semua kebutuhan duniawi atau supaya terhindar dari segala musibah dan hal-hal lain yang tidak diinginkan. *Kedua*, tawakal kepada Allah untuk mendapatkan apa yang di ridai-Nya

²⁷ Al-Jauziyah, *Madarijus-Salikin (Jalan Menuju Allah)*, 191-194.

²⁸ Al-jauziyah, *Madarijus-Salikin (Jalan Menuju Allah)*, 196.

seperti iman, keyakinan, jihad, dan dakwah. Dua macam tawakal ini mempunyai keutamaan yang berbeda dan hanya Allah yang mengetahui perbedaan keutamaan antara keduanya. Jika seorang hamba bertawakal kepada Allah dengan bersungguh-sungguh, niscaya Allah akan memenuhi seluruh harapannya.

- 2) Tawakal untuk memohon hidayah, memurnikan tauhid, serta mengikuti ajaran Rasulullah SAW

Bentuk tawakal hamba yang paling agung adalah tawakal dalam hal memohon hidayah, memurnikan tauhid, serta mengikuti ajaran Rasulullah SAW. Terkadang tawakal dapat muncul dari keterpaksaan, yaitu ketika seseorang baru bertawakal kepada Allah ketika sudah terhimpit dan tidak menemukan tempat untuk berlindung. Kemudian mulai melihat bahwa hanya Allah tempat satu-satunya dan saat itulah dia baru bertawakal kepada Allah. Apabila seseorang bertawakal namun tidak berusaha, maka hal tersebut merupakan perbuatan tercela. Begitu juga apabila seseorang berusaha tanpa bertawakal juga merupakan perbuatan tercela. Oleh karenanya, umat Muslim harus melakukan keduanya yaitu berusaha dan bertawakal kepada Allah SWT.

- 3) Tawakal dengan tidak melakukan yang diharamkan

Jika usaha atau jalan yang dapat mengantarkan seseorang mencapai keinginannya merupakan sesuatu yang diharamkan oleh syari'at, maka haram baginya melakukan usaha tersebut. Dalam kondisi seperti itu, tawakal menjadi satu-satunya usaha yang mesti ditempuh karena tawakal merupakan usaha terkuat untuk menggapai keinginan dan menghindari dari keburukan. Jika usaha yang dilakukan merupakan sesuatu yang mubah, maka harus dipertimbangkan terlebih dahulu apakah ketika melaksanakan usaha tersebut akan membuat sikap tawakal Anda menjadi lemah, ataukah justru sebaliknya. Apabila usaha tersebut memperlemah

sikap tawakal serta membuat hati dan keinginan bercabang, maka lebih baik ditinggalkan.

Akan tetapi, jika usaha tersebut tidak melemahkan sikap tawakal, maka menjalankannya menjadi lebih utama. Allah Yang Maha Bijaksana menuntut agar kita mengaitkan antara hasil dan usaha. Maka janganlah hikmah Allah ini disia-siakan selama Anda bisa melaksanakannya. Terlebih lagi, jika yang Anda laksanakan itu dalam rangka *'ubudiyah* (diniatkan untuk ibadah), dengan mengerjakannya, berarti Anda telah melakukan *'ubudiyah qalbiyyah* (ibadah hati) dengan bertawakal dan *'ubudiyah badaniyyah* (ibadah badan) dengan melaksanakan sebab atau usaha yang diniatkan untuk pendekatan diri kepadanya.

- 4) Tawakal dengan melaksanakan sebab yang diperintahkan Allah

Makna tawakal dapat terwujud dengan melaksanakan sebab atau usaha yang diperintahkan Allah untuk mewujudkan apa yang diinginkan. Orang yang tidak berusaha tidak dapat dikatakan telah bertawakal. Sebagaimana keinginan yang tidak dibarengi dengan usaha untuk mewujudkannya merupakan angan-angan kosong belaka. Begitu pula, tawakal yang tidak dibarengi dengan usaha hanya mencerminkan suatu kelemahan yang mengatasnamakan tawakal. Karena meskipun seseorang mengucapkan “Aku bertawakal kepada Allah,” namun tawakalnya itu tidak akan ada artinya selama hatinya masih bergantung dan lebih percaya kepada selain Allah.

- 5) Tawakal Hati dan Tawakal Lisan

Tawakal yang hanya sebatas ucapan lisan tidak sama dengan tawakal yang lahir dari hati. Sama halnya dengan taubat. Taubat sebatas lisan tetapi hati tetap berbuat dosa, tidak sama dengan taubat yang tulus ikhlas dari hati. Maka dari itu, ketika seorang hamba berkata: “Aku bertawakal kepada Allah,” namun hatinya masih bergantung kepada

selain Allah adalah sama dengan ucapan “Aku bertaubat kepada Allah,” sementara ia tetap bermaksiat dan melakukan perbuatan dosa.²⁹

Ibnu Qayyim Al Jauziyah dalam Hasanah Purnamasari menjelaskan bahwa bentuk-bentuk tawakal menurut Ibnu Qayyim Al Jauziyah ada 2 macam. *Pertama*, tawakal untuk semua kebutuhan duniawi agar terhindar dari segala yang tidak diinginkan. *Kedua*, tawakal untuk memperoleh apa yang diridai-Nya. Maka dari itu, tawakal merupakan salah satu akhlak atau sifat utama bagi orang-orang yang memiliki keimanan kepada Allah SWT.³⁰

B. Penelitian Terdahulu

Dalam kajian penelitian terdahulu, penulis menyebutkan beberapa literatur dengan tema tawakal dan stres kerja yang digunakan sebagai bahan penunjang penelitian penulis. Adapun penelitian tersebut adalah:

1. Devita Audry Ferlia dengan judul “Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita Di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus.” Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat guru yang mengalami stres ringan dan berat yang diakibatkan oleh jam kerja yang banyak. Informan stres ringan maupun berat rata-rata memiliki kepribadian tipe “A” yang dapat menjadi faktor stres kerja.³¹ Penelitian yang dilakukan oleh Devita Audry Ferlia memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada variable penelitian berupa stres kerja dan metode penelitian yaitu kualitatif. Adapun perbedaannya yaitu pada subjek penelitian. Penelitian oleh Devita Audry Ferlia menggunakan guru

²⁹ Ibnu Qayyim Al-Jauziyah, *Fawaidul Fawaid (Menyelami Samudra Hikmah Dan Lautan Ilmu Menggapai Puncak Ketajaman Batin Menuju Allah)* (Jakarta: Pustaka Imam Asy Syafi’I, 2012), 115–117.

³⁰ Hasanah Purnamasari, “Akhlak Dalam Pendidikan Islam Menurut Ibnu Qayyim Al Jauziyah,” *Al Manam: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 1, no. 2 (2021): 19.

³¹ Ferlia, Jayanti, and Suroto, “Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita Di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus.”

tuna grahita sedangkan penelitian oleh penulis menggunakan guru anak autis. Perbedaan lainnya yaitu lokasi penelitian, penelitian oleh Devita Audry Ferlia berada di SDLB Negeri Purwosari Kudus dan penelitian oleh peneliti berada di Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus. Serta perbedaan pada variable penelitian, penelitian oleh Devita Audry Ferlia membahas mengenai analisis tingkat stres kerja guru tuna grahita sedangkan penelitian oleh peneliti membahas mengenai implikasi tawakal terhadap stres kerja guru di Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus.

2. Sonia Indah Pratiwi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai.” Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta terdapat hubungan positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja guru SLB Harapan Bunda Kota Dumai.³² Persamaan penelitian Sonia Indah Pratiwi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada variable penelitian berupa stres kerja dan pada subjek penelitian yaitu guru Anak Berkebutuhan Khusus. Sedangkan perbedaan penelitiannya yaitu pada metode penelitian yang digunakan, penelitian Sonia Indah Pratiwi menggunakan metode kuantitatif sedangkan milik peneliti yaitu kualitatif sehingga data mengenai implikasi tawakal terhadap stres kerja guru di Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus yang diperoleh dapat dipahami secara lebih mendalam. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian, penelitian oleh Sonia Indah Pratiwi berada di Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai. Sedangkan penelitian oleh peneliti berada di Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus.
3. Anri Saputa dengan judul “Sabar dan Tawakal Sebagai Solusi dalam Mengatasi Stres Guru Sekolah Luar Biasa.” Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara sabar dan tawakal secara

³² Sonia Indah Pratiwi and Desy Merdianty, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Harapan Bunda Kota Dumai,” *Sinergi : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 1, no. 2 (2022): 24.

langsung, dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tawakal dan stres secara langsung, sementara sabar tidak berkorelasi secara langsung dengan stres, karena sabar hubungan terhadap stres melalui tawakal. Ini berarti, semakin tinggi sabar maka semakin tinggi tawakal, dan semakin tinggi tawakal maka semakin rendah stres yang dialami oleh guru Sekolah Luar Biasa di kota Pekanbaru.³³ Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki kesamaan dengan penelitian Anri Saputa, yaitu pada variabel penelitian yaitu tawakal dan pada subjek penelitian yaitu guru Anak Berkebutuhan Khusus. Sedangkan perbedaannya yaitu metode penelitian, penelitian oleh Anri Saputa menggunakan metode kuantitatif dan penelitian oleh peneliti menggunakan metode kualitatif, sehingga data penelitian yang diperoleh lebih mendalam. Perbedaan lainnya yaitu pada lokasi penelitian, penelitian oleh Anri Saputa berada di seluruh Sekolah Luar Biasa di Pekanbaru dan penelitian oleh peneliti berada di Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus.

4. Andri dengan judul “Hubungan Antara Tawakal dengan Penerimaan diri Pada Orang Tua yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus di Pekanbaru.” Hasil dari penelitian tersebut adalah semakin tinggi tawakal diri orang tua maka semakin tinggi pula tingkat penerimaan diri orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Sebaliknya, semakin rendah tawakal orang tua maka semakin rendah pula tingkat penerimaan diri orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus.³⁴ Persamaan penelitian milik Andri memiliki dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada variabel penelitian yang dibahas yaitu hubungan tawakal dengan penerimaan diri. Sedangkan penelitian oleh peneliti mengenai implikasi tawakal terhadap stres kerja. Adapun perbedaannya yaitu pada metode penelitian, penelitian oleh Andri menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian oleh peneliti menggunakan metode

³³ Saputra, Kadar, and Shofiah, “Sabar Dan Tawakkal Sebagai Solusi Dalam Mengatasi Stres Guru Sekolah Luar Biasa,” 78.

³⁴ Andri, “Hubungan Antara Tawakal Dengan Penerimaan Diri Pada Orang Tua Yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus Di Pekanbaru.”

kualitatif. Subjek penelitian juga berbeda. Penelitian oleh Andri yaitu seluruh orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus di Pekanbaru, sedangkan penelitian oleh peneliti yaitu guru di Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus.

5. Ekmil Lana Dina dengan judul “Pemenuhan Hak Pendidikan Bagi Anak Autis di Ponpes Al-Achsaniiyyah Kudus.” Hasil dari penelitian ini adalah Pemenuhan hak pendidikan bagi anak autis melalui dua model. *Pertama, Classical* atau Kelas Besar. *Kedua, One on One Class* atau Kelas Kecil. Santri autis yang ada di Ponpes al-Achsaniiyyah dikelompokkan menjadi tiga yaitu Zero (Belum mandiri), Menengah (Sudah cukup mandiri) dan Mandiri. Elemen pendidikan inklusi yang dibangun meliputi input yaitu awal konstruksi pendidikan inklusif, proses yaitu peranan dalam praksis pendidikan inklusif dan output yang merupakan hasil proses pendidikan inklusif.³⁵ Persamaan penelitian Ekmil Lana Dina dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada metode penelitian yang menggunakan metode kualitatif dan lokasi penelitian yaitu Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus. Perbedaannya yaitu pada subjek penelitian, penelitian oleh Ekmil Lana Dina yaitu ketua yayasan, kepala sekolah sekaligus kepala pondok, wakil kepala sekolah, guru pengajar, ahli terapis, wali santri dan santri Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah. Sedangkan subjek penelitian oleh peneliti yaitu guru yang mengajar di Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus. Perbedaan lain terletak pada variable penelitian, penelitian oleh Ekmil Lana Dina mengenai Pemenuhan Hak Pendidikan Bagi Anak Autis di Ponpes Al-Achsaniiyyah Kudus dan oleh peneliti yaitu mengenai implikasi tawakal sebagai terhadap stres kerja guru di Pondok Pesantren Al Achsaniiyyah Kudus.
6. Maryatul Kibtyah, Siti Fatimah, dan Khabib Akbar Maulana dengan judul “Metode Bimbingan Agama Islam Bagi Santri Autis Di Pondok Pesantren Al-Achsaniiyyah Kudus.” Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa

³⁵ Dina, “Pemenuhan Hak Pendidikan Bagi Anak Autis Di Ponpes Al-Achsaniiyyah Kudus,” 102.

metode bimbingan agama Islam bagi santriatitis di Pondok Pesantren Anak Berkebutuhan Khusus Al-Achsaniyyah Kudus dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi.³⁶ Persamaan penelitian Maryatul Kibtyah, Siti Fatimah, dan Khabib Akbar Maulana dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada metode penelitian yang menggunakan metode kualitatif dan lokasi penelitian yaitu Pondok Pesantren Al Achsaniyyah Kudus. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variable penelitian yaitu penelitian oleh Maryatul Kibtyah, Siti Fatimah, dan Khabib Akbar Maulana mengenai metode bimbingan agama Islam bagi santri autis di Pondok Pesantren Al Achsaniyyah Kudus dan penelitian yang peneliti lakukan mengenai implikasi tawakal terhadap stres kerja guru di Pondok Pesantren Al Achsaniyyah Kudus.

7. Dewi Latifatul Makfiah dengan judul “Pembelajaran PAI Bagi Anak Autis di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus.” Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa kurikulum yang digunakan di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah adalah kombinasi antara kurikulum dari Dinas pendidikan dengan kurikulum yang di desain sendiri oleh Pondok Pesantren. Setiap anak akan diberikan kurikulum tergantung kemampuan anak dan kemauan orang tua. Sebelum anak memasuki pondok pesantren, pihak pondok akan mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi sesuai kebutuhan anak. Setelah itu pihak pondok pesantren akan mengkomunikasikan hal tersebut kepada orang tua dan membuat keputusan kurikulum seperti apa yang akan diberikan kepada anak.³⁷ Persamaan penelitian oleh Dewi Latifatul Makfiah dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada metode penelitian yang menggunakan metode kualitatif, serta pada lokasi penelitian yaitu Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus. Sedangkan perbedaannya yaitu pada subjek penelitian yang digunakan,

³⁶ Kibtyah, Fatimah, and Maulana, “Metode Bimbingan Agama Islam Bagi Santri Autis Di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus,” 257.

³⁷ Makfiah, “Pembelajaran PAI Bagi Anak Autis Di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus,” 85.

³⁷ Basri, *Indahnya Tawakal*, 17.

penelitian oleh Dewi Latifatul Makfiah menggunakan subjek penelitian pengasuh pondok, guru PAI dan santri Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus. Sedangkan subjek penelitian oleh peneliti yaitu guru yang mengajar di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus. Perbedaan lainnya yaitu pada variable penelitian yaitu penelitian oleh Dewi Latifatul Makfiah mengenai pembelajaran PAI bagi anak autisme di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan mengenai implikasi tawakal terhadap stres kerja guru di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada variable penelitian dan subjek penelitian. Pada penelitian terdahulu terdapat variable yang sama-sama membahas mengenai tawakal dan stres kerja. Namun, penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai stres kerja belum menyertakan tawakal sebagai variable penelitian dan penelitian yang menggunakan variable tawakal dan stres hanya mengkaji stres secara umum bukan stres kerja. Adapun perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan lainnya yaitu pada subjek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian berupa seluruh guru dalam satu Kota, guru tuna grahita, orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus serta santri autisme. Sedangkan penelitian oleh peneliti menggunakan subjek penelitian yaitu guru yang mengajar di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus. Selain itu, pada penelitian terdahulu yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus belum ada peneliti yang menjadikan guru sebagai subjek penelitian karena lebih banyak penelitian yang menjadikan santri sebagai subjek penelitian.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang bagaimana setiap variabel akan dipahami hubungan dan keterkaitannya dengan variabel yang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Pada dasarnya kerangka berpikir disusun berdasarkan landasan teori dan rujukan dari penelitian relevan yang digunakan sebagai pemandu jalannya penelitian.³⁸ Peneliti menggunakan subjek penelitian yaitu guru yang mengajar di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus. Kemudian dikaji mengenai stressor atau kondisi penyebab timbulnya stress pada guru yang mengajar di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus. Stressor tersebut terdiri dari konflik peran, beban kerja, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan stuktur dalam organisasi. Kemudian mengetahui bagaimana kondisi stres kerja yang dialami oleh guru tersebut serta bagaimana gambaran tawakal yang meliputi aspek tawakal dan bentuk tawakal yang diterapkan oleh guru di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus.

Aspek tawakal tersebut terdiri dari menyadari segala sesuatu atas kehendak Allah, menetapkan sebab akibat, hati yang bertauhid, bergantung kepada Allah, khusnudzon kepada Allah, berserah diri kepada Allah, dan pasrah.³⁹ Sedangkan bentuk tawakal meliputi tawakal kepada Allah, tawakal sebagai ajaran Rasulullah, tawakal dengan tidak melakukan hal yang diharamkan, tawakal dengan melaksanakan sebab dari Allah, dan tawakal hati dan lisan.⁴⁰ Berdasarkan kajian yang peneliti lakukan tersebut akan dibahas mengenai bagaimana implikasi tawakal terhadap stres kerja guru anak berkebutuhan khusus di Pondok Pesantren Al-Achsaniyyah Kudus. Penulis menyederhanakan pemahaman dalam bentuk skema untuk mempermudah pembaca memahami isi penelitian.

³⁸ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Surakarta, 2014), 209.

³⁹ Al-Jauziyah, *Madarijus Salikin (Pendakian Menuju Allah) Penjabaran Konkret "Iyyaka Na 'budu Wa Iyyaka Nasta'in "* (Tiga Jilid Lengkap).

⁴⁰ Al-Jauziyah, *Fawaidul Fawaid (Menyelami Samudra Hikmah Dan Lautan Ilmu Menggapai Puncak Ketajaman Batin Menuju Allah)*, 115–117.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

