

**STRATEGI *COPING* DALAM MEMINIMALISASI  
STRES KERJA KARYAWAN  
DI BMT MUBARAKAH KUDUS**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah**

Oleh :

**MUFIDATUN KHASANAH**

**NIM: 212521**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS  
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
2017**



## NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Nota Persetujuan Pembimbing

Kepada

Yth. Ketua STAIN Kudus

Cq Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam

di

**Kudus**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa skripsi saudara **Mufidatun Khasanah NIM: 212521** dengan judul: **“Strategi Coping dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus”** pada jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Ekonomi Syariah (ES), setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka skripsi dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan.

Oleh karena itu, mohon dengan hormat agar naskah skripsi tersebut diterima dan diajukan dalam program munaqosah sesuai jadwal yang direncanakan.

Demikian, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Kudus, Mei 2017

Hormat Kami,

Dosen Pembimbing

**Dr. Siti Amaroh, SE, M.Si.**  
**NIP. 19740505 200312 2 002**



## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mufidatun Khasanah  
NIM : 212521  
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : “STRATEGI *COPING* DALAM MEMINIMALISASI STRES KERJA KARYAWAN DI BMT MUBARAKAH KUDUS ”

Telah dimunaqosahkan oleh tim penguji Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus pada tanggal :

**22 Juni 2017**

selanjutnya dapat diterima dan disyahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam Ilmu Syariah dan Ekonomi Islam.

Kudus, 19 Juli 2017



Ketua Sidang / Penguji I

Isad Andriyanto, SE., M.Si.  
NIP. 19800101 200801 1 031

Penguji II

Ratna Yulia Wijayanti, SE., MM.  
NIP. 19760719 201411 2 002

Dosen Pembimbing

Dr. Siti Amaroh, SE., M.Si.  
NIP. 19740505 200312 2 002

Sekretaris Sidang / Penguji III

Muhammad Mustaqim, S.Pd.I., M.M.  
NIP. 19831210 200912 1 005

## SURAT PERNYATAAN

MOTTO

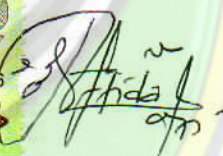
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mufidatun Khasanah  
NIM : 212521  
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam  
Progdi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Strategi *Coping* dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. bila terbukti tidak demikian, saya bersedia menerima segala akibatnya, termasuk pencabutan kembali gelar sarjana yang telah saya terima.

Kudus, 16 Juni 2017



  
**MUFIDATUN KHASANAH**  
**NIM. 212521**

STAIN KUDUS

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن

كُنْتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ ﴿١٧٢﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah”* (Q.S Al Baqarah:172).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Al Qur'an Surat Al Baqarah Ayat 172, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 6.

## PERSEMBAHAN

**Aku persembahkan skripsi ini untuk :**

- ❖ Allah SWT dan Panutanku Nabi Muhammad SAW
- ❖ Bapak Syaifuddin dan Ibu Subiyati (alm) serta Bapak Kaswandi dan Ibu Supiah, yang selalu mendo'akanku dan membantuku dalam menyusun skripsi.
- ❖ Suamiku Aris Supriyanto dan Anakku Khaira Fayyola A. yang senantiasa tidak kenal lelah untuk membantuku dan memberikan dorongan hingga terselesaikan karya sederhanaku.
- ❖ Saudara-saudaraku Mas adib, Latif, Turaikhan dan Mbak Umi (Alm) serta keponakanku (Dik Azza, Gibra, Dika, Nadiya)
- ❖ Ibu Dr. Siti Amarah, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
- ❖ Dosenku yang tiada lelah mengajar, mendidik serta membimbingku, ketulusan dan keikhlasanmu mencerdaskan kami.
- ❖ Sahabat-sahabatku Ami, Nana, Ifa, Alvina, Setyaningrum, Riyan, Nurul, Bela yang selalu menghibur dikala susah maupun senang.
- ❖ Semua orang-orang yang selalu memperhatikanku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
- ❖ Dan tak lupa semua pembaca dan pemerhati sekalian.

Semoga amal dan perbuatan mereka mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin...

## ABSTRAK

Mufidatun Khasanah. NIM: 212521. Strategi *Coping* dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan. Untuk mengetahui kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan. Untuk mengetahui solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus. Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*), merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan kondisi saat ini subyek yang diteliti dengan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi data reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus antara lain dengan tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur, menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada. Dengan menyalurkan melalui hobi untuk karyawan laki-laki sebagian besar memiliki hobi memancing sehingga mereka sering pergi memancing saat libur tiba. Menyalahkan diri sendiri atas masalah tersebut. Mencari hikmah dari permasalahan yang telah terjadi. Berusaha mencari solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang telah terjadi. Melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan adalah keterbatasan waktu untuk membicarakan permasalahan. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan adalah perbedaan karakteristik karyawan. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan mengadakan pertemuan rutin setiap 40 hari sekali yang wajib dihadiri oleh seluruh karyawan yang diadakan pada hari minggu di tempat pemancingan maupun rumah makan yang bertujuan selain untuk mengurangi stress kerja karyawan.

Kata Kunci : *Strategi Coping, Stres Kerja.*

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrohmanirrohim*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga pada kesempatan ini peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi yang berjudul “**Strategi Coping dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus**”. Ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) pada Ilmu Ekonomi Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.

Penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terealisasikan. Untuk itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Fathul Mufid, M.Si., selaku Ketua STAIN Kudus yang telah merestui pembahasan skripsi ini.
2. Dr. H. Abdurrohman Kasdi, Lc. M.Si., selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kudus yang telah memberikan arahan tentang penulisan skripsi ini.
3. Karebet Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah STAIN Kudus yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Siti Amaroh, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Hj. Azizah, S.Ag., MM., selaku Kepala Perpustakaan STAIN Kudus yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

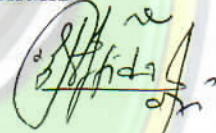


6. Para Dosen atau Staf Pengajar di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Teman-temanku kelas A/LK/Ei seperjuangan yang sama-sama memberikan motivasi dan semangat kebersamaan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya. Karena itu, kritik konstruktif dari siapapun diharapkan menjadi semacam suara yang dapat menyapa tulisan ini sebagai bahan pertimbangan dalam proses kreatif berikutnya. Namun demikian, sekecil apapun makna yang terjelma dalam tulisan inipun juga diharapkan ada manfaatnya bagi penulis sendiri dan pembaca pada umumnya.

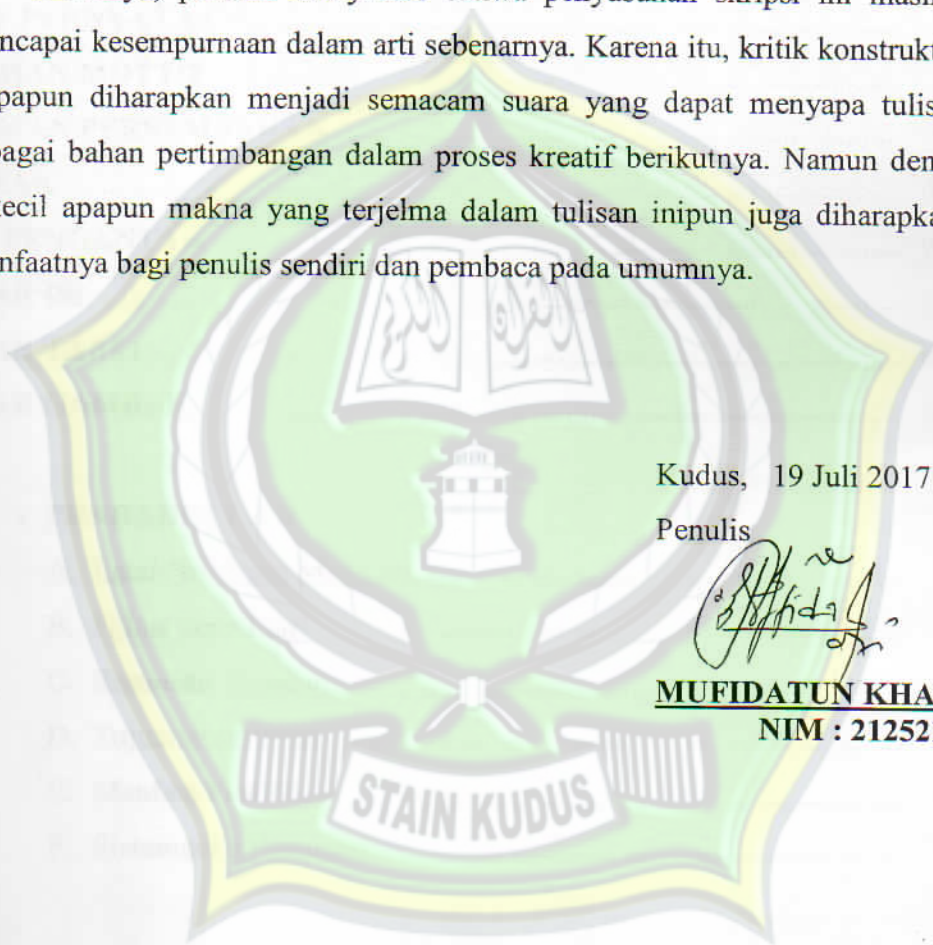
Kudus, 19 Juli 2017

Penulis



**MUFIDATUN KHASANAH**

**NIM : 212521**



DAFTAR ISI

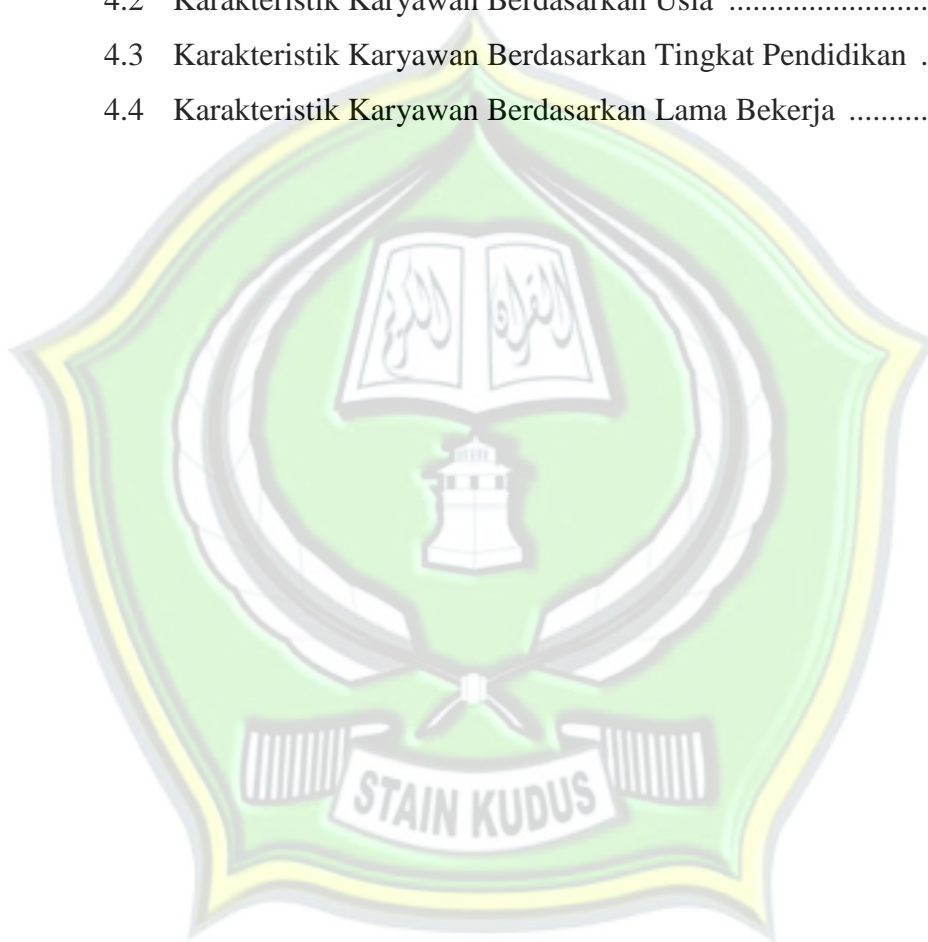
	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus penelitian .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Deskripsi Pustaka .....	8
1. Strategi <i>Coping</i> .....	8
a. Pengertian <i>Coping Stress</i> .....	8
b. Bentuk <i>Coping</i> Stres .....	10
c. Faktor yang Mempengaruhi <i>Coping</i> Stres .....	12
d. Strategi <i>Coping Stress</i> .....	13
e. <i>Coping Stress</i> Perspektif Islam .....	16

2. Stres Kerja .....	22
a. Pengertian Stres .....	22
b. Bentuk Stres .....	26
c. Faktor Penyebab Stres .....	29
d. Konsekuensi Dampak Stres .....	34
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Berfikir.....	38
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	40
B. Sumber Data .....	41
C. Lokasi Penelitian .....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Uji Keabsahan Data.....	45
F. Analisis Data .....	46
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS</b>	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	48
1. Profil BMT Mubarakah Kudus .....	48
2. Visi BMT Mubarakah Kudus .....	49
3. Misi BMT Mubarakah Kudus .....	49
4. Jenis Produk dan Layanan BMT Mubarakah Kudus .....	49
5. Jaringan Kantor BMT Mubarakah Kudus .....	50
6. Networking dan Linkage Program BMT Mubarakah Kudus .....	50
B. Gambaran Umum Subyek Penelitian .....	50
1. Jenis Kelamin Karyawan .....	51
2. Usia Karyawan .....	52
3. Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan .....	52
4. Lama Bekerja .....	53

C. Hasil penelitian .....	54
1. Pelaksanaan Strategi <i>Coping</i> dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus .....	54
2. Kendala pelaksanaan strategi <i>coping</i> dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus .....	63
3. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi <i>coping</i> di BMT Mubarakah Kudus.....	66
D. Analisis .....	68
1. Pelaksanaan Strategi <i>Coping</i> dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus .....	68
2. Kendala pelaksanaan strategi <i>coping</i> dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus .....	71
3. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi <i>coping</i> di BMT Mubarakah Kudus.....	73
 <b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	78
C. Saran.....	79
D. Penutup .....	79
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

		Halaman
Tabel	1.1 Indikator Stres Kerja Karyawan BMT Mubarakah Kudus .....	5
	4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
	4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia .....	52
	4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	53
	4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja .....	53



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir ..... 39



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, teknologi semakin berkembang sehingga memicu pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan dunia usaha juga berkembang secara pesat. Perkembangan dunia usaha menimbulkan banyak perusahaan berdiri di era industrialisasi ini. Dalam kemajuan berdirinya banyak perusahaan di Indonesia, semakin banyak perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Semakin ketatnya persaingan dunia usaha, menuntut perusahaan untuk mencari sumber daya yang berkualitas untuk dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Perusahaan dituntut bekerja dengan ritme yang serba cepat dan bersifat kompetitif dan karyawan merupakan alat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (keuntungan) agar dapat bertahan di persaingan dunia usaha.<sup>1</sup>

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat membuat karyawan dituntut bekerja dengan performa yang baik. Tidak jarang dunia pekerjaan akan membuat karyawan merasa stres karena tuntutan perusahaan agar terus meningkatkan kinerja semaksimal mungkin. Rasa was-was, tegang, dan stres mungkin telah menjadi bagian dari karyawan dalam menjalani aktivitas perusahaan untuk memenuhi tanggungjawab mereka terhadap tugas-tugas yang harus dijalankan. Stres kerja merupakan kondisi yang dialami oleh pekerja atas interaksinya dengan pekerjaannya, biasanya stres terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan karyawan sehingga menimbulkan ketegangan dan rasa cemas.

---

<sup>1</sup> Wiari Utaminingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480., hal.191.

Dalam sebuah perusahaan pasti terdapat target bisnis yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Marketing merupakan salah satu bagian yang ditugaskan sebagai pencapaian target perusahaan. Target bisnis dalam perusahaan dapat menjadi stressor untuk karyawan khususnya bagian marketing. Target bisnis yang diberikan berlebihan rentan membuat karyawan akan mengalami stres karena karyawan yang tidak dapat mencapai target yang diberikan.

Stres yang dialami karyawan dalam rentang waktu seminggu. Terdapat karyawan yang tidak mengalami stres sebanyak 5,85% sedangkan sisanya hampir semua mengalami stres. Bahkan sebanyak 15.00% menyatakan bahwa dirinya mengalami stres setiap hari atau disebutkan dalam table daily (5 hari kerja). Persentase tertinggi adalah 39.02% karyawan mengalami stres dalam 3 hari kerjanya dalam waktu seminggu (5 hari kerja). Stres seharusnya menjadi perhatian utama untuk perusahaan karena stres pada karyawan juga akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Bekerja dalam kondisi stres akan menurunkan produktivitas dan performa karyawan sehingga akan merugikan perusahaan sendiri. Maka dari itu, stres, pada karyawan penting untuk dikaji pada penelitian ini.<sup>2</sup>

Sebagian besar dari kita menyadari bahwa stres merupakan masalah yang semakin banyak di jupai dalam organisasi. Rekan-rekan mengatakan kepada kita bahwa mereka tertekan dengan beban kerja yang lebih berat dan harus bekerja lebih lama karena kinerja perusahaan mereka menurun. Orang-orang tua berbicara tentang tiadanya stbilitas kerja saat ini dan mengenang saat mereka bekerja di sebuah perusahaan besar yang memberikan jaminan seumur hidup. Kita membaca berbagai survei tentang karyawan yang mengeluhkan sters yang tercipta karena ketidakseimbangan antara tanggungjawab kerja dan keluarga.<sup>3</sup>

Stres kerja dapat disebabkan lingkungan fisik yang telalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang

---

<sup>2</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal. 192.

<sup>3</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Selemba Empat, Jakarta, 2007., hal. 368.



lembab, penerangan di kantor yang kurang terang. Stres keluarga (*family stress*) dapat berupa suatu gangguan terhadap keadaan keluarga yang sudah mapan (*steady state*), menciptakan ketidaktenangan, atau menimbulkan tekanan. Kurangnya dukungan sosial dari keluarga dapat menyebabkan konflik antara keluarga dan pekerjaan. Bagi perempuan yang tidak dapat mencapai keseimbangan keluarga dan pekerjaan akan muncul masalah konflik yang berlangsung terus-menerus akan berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Perempuan menikah lebih banyak mengalami konflik antara keluarga dan pekerjaan, dibandingkan dengan perempuan lajang, hal ini dapat menyebabkan stres khususnya bagi buruh perempuan. Perempuan menikah yang bekerja menghadapi lebih banyak persoalan terkait dengan peran yang dihadapi, yaitu sebagai istri, ibu, pengurus rumah tangga dan seorang pekerja. Hal inilah yang menyebabkan stres bagi buruh perempuan.<sup>4</sup>

Agar tidak timbul stres kerja diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan strategi *coping*. Strategi *coping* merupakan suatu upaya mengatasi stres yang memerlukan proses kognitif dan afektif untuk menyesuaikan diri terhadap stres dan bukan memberantas stres. Jenis strategi *coping* yang biasa dilakukan menghadapi stres yaitu strategi *coping* fokus masalah (*problem focus coping*) dan strategi *coping* fokus emosi (*emotional focus coping*). Strategi *coping* fokus masalah adalah pengendalian dalam mengatasi stres dengan mengubah masalah yang dihadapi dan lingkungan sekitarnya yang menyebabkan terjadinya tekanan, sedangkan strategi *coping* fokus emosi adalah usaha mengatasi stres dengan cara mengatur emosi dalam menyesuaikan diri dari dampak yang ditimbulkan oleh suatu kondisi dan situasi yang dianggap penuh tekanan.<sup>5</sup>

Tidak ada pekerjaan yang bebas dari stres. Pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki beberapa tingkat tantangan dan kesulitan. Manajemen stres kerja yang efektif membuat Anda mempertahankan rasa pengendalian diri

---

<sup>4</sup> Ria Oktarina, dkk, Sumber Stres, *Strategi Coping*, Dan Tingkat Stres Pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah Dan Lajang, Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen Vol. 8, No. 3 September 2015, p : 133-141 ISSN : 1907 – 6037., hal. 135.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 135.

dalam lingkungan kerja sehingga beberapa urusan akan Anda terima sebagai tantangan, dan bukan ancaman. Namun, pertama-tama untuk memahami strategi manajemen stres yang efektif, kami perlu mengulang beberapa konsep dasar dari karakteristik stres.<sup>6</sup>

Alasan yang menyebabkan stres kerja sangat banyak, berkisar dari perubahan ekonomi sampai ke kemajuan teknologi yang sangat cepat. Kemajuan di bidang teknologi, yang seharusnya dapat menambah waktu luang, ternyata malah menambah tekanan untuk berbuat lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Pada umumnya, rata-rata orang menghabiskan waktu sekitar 8 sampai 12 jam per hari ditempat kerja. Ini berarti menambah jam kerja sebanyak 163 jam setiap tahun sejak 1970 (hal ini tidak termasuk waktu yang diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja).<sup>7</sup>

Sebagaimana data yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Ana Nihayah bahwa di BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat pekerjaan yang dibebankan karyawan, artinya bahwa karyawan tidak hanya bekerja pada bagiannya saja, akan tetapi karyawan dapat mengerjakan pekerjaan karyawan yang lain karena disana terdapat kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.<sup>8</sup> Melihat hal tersebut menjadikan titik jenuh sendiri bagi karyawan sehingga akan muncul stres kerja, ketika karyawan merasakan stres kerja maka ini akan berdampak pada kinerjanya, maka perlu adanya peningkatan kinerja dengan memperhatikan strategi manajemen dalam stres kerja, yaitu strategi penanganan individual, strategi penanganan organisasional dan strategi dukungan sosial. Ketika karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat stres kerja dapat ditangani dengan melakukan berbagai kegiatan yang sifatnya membangun sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja, seperti kerjasama dalam bekerja, kegiatan pelatihan-pelatihan baik di dalam maupun di luar kantor, dan sebagainya.

---

<sup>6</sup> Glynis M. Breakwell, *Coping With Aggressive Behaviour (Mengatasi Perilaku Agresif)*, Kanisus, Yogyakarta, 1998., hal. 2-3.

<sup>7</sup> National Safety Council, *Manajemen Stres*, EGC, Jakarta, 2003., hal.7.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Ana Nihayah selaku Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus tanggal 12 Oktober 2016, di kantor BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa tingkat stress karyawan cukup tinggi, hal tersebut terlihat dari beberapa indikator yaitu karyawan yang sering terlambat masuk kerja, tingkat kehadiran karyawan yang rendah serta karyawan yang kesulitan dalam membuat keputusan. Sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Indikator Stres Kerja Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus**

No	Aspek	Persentase
1.	Keterlambatan Kerja	25%
2.	Ketidakhadiran kerja	18%

Sumber : Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada BMT Mubarakah Undaan Kudus, 2016.

BMT Mubarakah Kudus dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan lokasinya yang strategis yang berada di jalan utama yang menghubungkan kota Kudus dengan kota Purwodadi di desa Undaan. Sehingga memudahkan anggota untuk menggunakan jasa simpanan dan pinjaman BMT Mubarakah Kudus. Melihat uraian di atas, dapat di buat judul **“Strategi Coping dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan batasan penelitian. Berdasarkan uraian yang tertulis dalam latar belakang masalah, maka peneliti memberi batasan masalah yang meliputi: pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan.

### C. Rumusan Masalah

Dari uraian penelitian tersebut dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut ini :

1. Bagaimanakah pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus?
2. Apakah kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus?
3. Bagaimanakah solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.
2. Untuk mengetahui kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.
3. Untuk mengetahui solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus.

### E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya menyangkut ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pemilik perusahaan dalam kaitannya dengan pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

### 2. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu :

**BAB I** Pendahuluan : Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II** Landasan Teoritis : Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukannya penelitian ini. Yang meliputi strategi *coping*, stres kerja, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

**BAB III** Metode Penelitian : Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan analisis data.

**BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan : Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, statistik deskriptif responden, hasil uji asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

**BAB V** Penutup : Merupakan bagian akhir dari skripsi ini, berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Pustaka

##### 1. Strategi Coping

###### a. Pengertian Coping Stress

*Coping* adalah usaha-usaha individu baik secara kognitif maupun perilaku untuk mengatasi, mengurangi atau mentolelir tuntutan-tuntutan internal maupun eksternal yang disebabkan oleh hubungan antara individu dengan peristiwa-peristiwa yang dinilai menimbulkan stres.<sup>1</sup>

*“Coping is defined as the person’s constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the person’s resource.” (Dalam Lazarus dalam Dynamics of Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes, Journal of Personality and Social Psychology, 1986).*

*Coping* didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam bentuk kognitif maupun perilaku untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dianggap sebagai sesuatu yang membebani atau melebihi kemampuan individu tersebut. Upaya yang dilakukan setiap orang akan berbeda-beda, begitupun dalam menghadapi stres. *Coping* adalah upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.<sup>2</sup>

Pada penelitian ini *coping stres* diartikan sebagai upaya individu dalam menghadapi masalahnya yang menyebabkan stres. Tujuan dari *coping* yang dilakukan adalah untuk mengurangi rasa stres yang dialaminya, upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian

---

<sup>1</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014, hal. 75.

<sup>2</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480., hal.195.

masalah (*stressor*) atau hanya sekedar upaya individu mengalihkan masalah yang dialaminya.

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya nyaman dalam situasi yang menurutnya tidak sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan melakukan *coping* untuk mengurangi tekanan yang dialaminya, *coping* yang dilakukan oleh karyawan dapat berbentuk positif maupun negatif. *Coping* yang cenderung kearah yang negatif akan merugikan diri karyawan maupun perusahaan.<sup>3</sup>

*Coping* berfungsi untuk mengubah situasi yang menyebabkan timbulnya stres atau mengatur reaksi emosional yang muncul karena suatu masalah. Berdasarkan pada fungsi tersebut, *coping stress* dapat dibagi dua, yaitu:<sup>4</sup>

- 1) *Problem focused coping*, yaitu tingkah laku yang terencana untuk mengubah situasi yang menekan dengan mengubah lingkungan atau diri sendiri, individu akan cenderung menggunakan cara ini bila dirinya yakin akan dapat mengubah situasi.
- 2) *Emotion focused coping*, yaitu usaha untuk mengurangi perasaan gelisah atau tidak menyenangkan yang berkaitan dengan situasi yang menekan tanpa berusaha aktif untuk mengubah situasinya; cara ini dilakukan bila individu merasa bahwa situasi atau sumber-sumber stres tidak mungkin diubah, dan tujuan dari perilaku ini adalah untuk mengatur respon emosional yang muncul akibat situasi yang menekan.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu memang lebih cenderung memicu stres dari padapekerjaan lain, tetapi sebagaimana telah kita singgung di bab ini, setiap individu memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menanggapi situasi pemicu stres. Kita tahu, misalnya bahwa individu-individu yang

---

<sup>3</sup> Wiari Utaminingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.196.

<sup>4</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014, hal. 75-76.

pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal cenderung lebih mudah stres. Keputusan-keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini. Jelas, manajemen tidak semestinya membatasi perekrutan hanya pada individu-individu seperti ini biasanya lebih baik dalam beradaptasi terhadap pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat seters inheren tinggi dan menunaikannya secara lebih efektif. Hal ini sama, pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seseorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan.<sup>5</sup>

### **b. Bentuk *Coping* Stres**

Terdapat dua bentuk *coping* stres yaitu *emotion-focused coping* dan *problem-focused coping* yaitu:

1.) *Emotion-focused coping* adalah upaya seseorang dalam mengatasi rasa stresnya yang hanya sebatas mencari makna yang terjadi pada dirinya atau melakukan sesuatu yang dianggap dapat mengurangi rasa stresnya tanpa berusaha mengubah keadaan atau masalah yang sedang dialaminya.<sup>6</sup>

a) Pada *emotion-focused coping* terdapat beberapa bentuk dari *coping* stres tersebut, sebagai berikut:

1. *Escapism* (Pelarian diri dari masalah)

*Escapism* adalah usaha karyawan untuk menghindari dari masalah yang dihadapinya dengan cara berkhayal atau membayangkan jika masalah tersebut terselesaikan atau tidak dalam situasi tersebut. Cara yang dilakukan untuk menghindarinya adalah dengan tidur lebih banyak, minum minuman keras, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, dan menolak kehadiran orang lain.

---

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, hal. 380.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal.196.



2. *Minialization* (Meringankan beban masalah)

*Minimalization* merupakan usaha karyawan untuk Individu menghindari masalah dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya.

3. *Self Blame* (Menyalahkan diri sendiri)

*Self blame* merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara menghukum dan menyalahkan dirinya sendiri atas segala rasa penyesalan yang ditimbulkan oleh masalah tersebut.

4. *Seeking Meaning* (Mencari arti)

*Seeking meaning* merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari makna dari masalah yang dihadapinya atau mencari hikmah dari kegagalannya yang penting dalam kehidupannya.

b) *Emotion-focused coping* berdasarkan penggolongannya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Adaptif adalah *coping* yang mendukung fungsi integrasi, pertumbuhan, belajar dan mencapai tujuan. Kategorinya adalah berbicara dengan orang lain, memecahkan masalah secara efektif, teknik relaksasi, latihan seimbang dan aktivitas konstruktif.
2. Maladaptif adalah *coping* yang menghambat fungsi integrasi, memecah pertumbuhan, menurunkan otonomi dan cenderung menguasai lingkungan. Kategorinya adalah makan berlebihan atau tidak makan, bekerja berlebihan dan menghindar.

2.) *Problem-focused coping* adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya dengan berusaha mencari jalan keluar atau solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang dianggapnya sebagai sumber stres.

Pada *problem-focused coping* terdapat beberapa bentuk dari *coping stres* tersebut, sebagai berikut:<sup>7</sup>

a) *Instrumental Action* (tindakan secara langsung)

*Instrumental action* adalah upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung serta menyusun rencana untuk bertindak dan melaksanakannya.

b) *Cautiousness* (Kehati-Hatian)

*Cautiousness* adalah upaya karyawan yang cenderung berhati-hati dalam mempertimbangkan alternatif pemecahan masalah serta dalam merumuskan masalah, meminta pendapat orang lain, dan mengevaluasi tindakan yang pernah dilakukan sebelumnya.

c) *Negotiation* (Negosiasi)

*Negotiation* adalah sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut dengan harapan masalah akan dapat terselesaikan. Usaha yang dilakukan juga dapat bertujuan untuk mengubah pendapat atau pikiran orang lain demi mendapatkan situasi yang positif.

### c. Faktor yang Mempengaruhi *Coping Stres*

*Coping stres* ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi *coping stres*:<sup>8</sup>

1.) Jenis Kelamin

Jenis Kelamin ternyata menentukan *coping* yang dilakukan seseorang. Pada dasarnya laki-laki dan perempuan sama-sama menggunakan kedua bentuk *coping* yaitu *problem focus coping* dan *emotion focus coping*. Namun wanita ternyata lebih cenderung

---

<sup>7</sup> Wiari Utaminingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.197.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 197.

berorientasi pada emosi sedangkan pria lebih berorientasi pada masalah. Secara umum respon *coping* stres antara pria dan wanita hampir sama, tetapi wanita lebih lemah atau lebih sering menggunakan penyaluran emosi daripada pria.

#### 2.) Tingkat Pendidikan

*Coping* juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin tinggi pula kompleksitas kognitifnya, demikian pula sebaliknya. Oleh karenanya seseorang yang berpendidikan tinggi akan lebih realistis dan aktif dalam memecahkan masalah.

#### 3.) Perkembangan Usia

Perkembangan usia juga mempengaruhi seseorang dalam melakukan *coping*. Struktur psikologis seseorang dan sumber-sumber untuk melakukan *coping* akan berubah menurut perkembangan usia dan akan membedakan seseorang dalam merespons tekanan. Pada usia muda akan menggunakan *problem focus coping* sedangkan pada usia yang lebih tua akan menggunakan *emotion focus coping*. Hal ini disebabkan pada orang yang lebih tua memiliki anggapan bahwa dirinya tidak mampu melakukan perubahan terhadap masalah yang dihadapi sehingga akan bereaksi dengan mengatur emosinya daripada pemecahan masalah.

#### 4.) Status Sosial Ekonomi

*Coping* seseorang dipengaruhi oleh status sosial ekonomi. Status sosial ekonomi yang rendah akan menampilkan *coping* yang kurang aktif, kurang realistis, dan lebih fatal atau menampilkan respon menolak, dibandingkan dengan seseorang yang status ekonominya lebih tinggi.

### d. Strategi *Coping Stress*.<sup>9</sup>

#### 1) Deskripsi masalah

Sebelum anda berhasil menyelesaikan suatu masalah, anda harus memahami masalah tersebut terlebih dahulu. uraikan masalah secara

---

<sup>9</sup> National Safety Council, *Manajemen Stres*, EGC, Jakarta, 2003., hal. 41.

objektif. Definisikan. Kemudian, lakukan analisis masalah. Kupas masalah itu. Perhatikan komponen-komponennya. Apa kekuatan dan kelemahannya? Apa yang tampak di permukaan dan apa penyebabnya.

## 2) Pembentukan ide

Membuat ide memang menyenangkan. Selain itu juga menantang. Ide dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari dalam maupun dari luar diri kita. Buku, manusia, film, museum, memori atay apa saja bisa. Di sinilah *the Explorer* berberan. Semakin banyak ide yang anda dapatkan, semakin baik peluang anda untuk menyelesaikan masalah secara efektif. Saat mencari ide, tanggalkan peran sensor dalam pikiran anda.

## 3) Pemilihan dan pemolesan ide

Tidak semua ide itu bagus atau dapat digunakan. Begitu ide dipampangkan, satu atau dua diantaranya akan menyerang diri anda. Urutkan (*Judge*) ide-ide tersebut berdasarkan derajat keterjangkauannya (rencana A, rencana B, rencana C, dan seterusnya). Begitu anda membuat pilihan, mulailah memanipulasi ide tersebut ke bentuk yang paling sesuai dengan masalah anda. Ini berarti anda mungkin harus merampingkan atau sedikit mengubah ide tersebut dengan membuat beberapa perubahan agar sesuai dengan kebutuhan langsung anda.

## 4) Penerapan ide

Penerapan berarti merumuskan sebuah rencanabermain untuk mengujicobakan ide dan untuk melihat apakah ide tersebut berhasil atau gagal. Ini berarti bertanya, “Bagaimana ide tersebut dapat menimbulkan efek sehingga masalah bisa selesai?” penerapan melibatkan strategi dan unsur resiko. Selain keberanian (untuk mengambil resiko), penerapan juga memerlukan keyakinan. Ide tanpa keyakinan, seperti mobil tanpa setir.

## 5) Evaluasi dan analisis rencana tindakan

Penemu yang baik akan memperhatikan seberapa baik hasil kerja temuan mereka. Dn ketika selesai di uji cobakan, akan ada dua

kemungkinan yang terjadi, botol sampanye dibuka (rencana berhasil) atau kembali ke papan tulis guna merancang ulang hasil temuannya (rencana belum berhasil). Pelajaran terakhir yang dapat diambil dari sebuah masalah jika masalah itu memang dapat dipecahkan dan sebaik apakah pemecahannya.

Untuk mengatasi stres kerja secara efektif, tidak peduli besar ataupun kecil masalah tersebut, diperlukan sebuah strategi *coping* (penanggulangan). Ada banyak ragam strategi *coping*, tetapi tidak semuanya efektif. Strategi *coping* yang paling tidak efektif adalah strategi yang dapat dikelompokkan dalam kategori pengelakan, dan hal tersebut tercermin dalam masalah kesehatan nasional Amerika Serikat sekarang ini berupa penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, penganiayaan pasangan dan anak-anak, serangan yang bermusuhan, penganiayaan sosial dan bunuh diri. Disisi lain, strategi *coping* yang efektif dilakukan untuk mendapatkan resolusi damai. Pada kebanyakan kasus, keterampilan *coping* yang kita gunakan terlihat seperti kebiasaan kedua kita. Namun, seiring dengan peningkatan jumlah dan intensitas stresor kita, strategi *coping* yang rutin seringkali gagal melakukan tugasnya secara efektif. Akibatnya, secara fisik kita akan merasa lelah, lumpuh mental, dan secara emosi tersia-sia. Semua faktor tersebut mengakibatkan produktivitas kerja yang buruk.<sup>10</sup>

Kita mendefinisikan *coping* yang efektif sebagai suatu proses mental untuk mengatasi tuntutan yang dianggap sebagai tantangan terhadap sifat pada diri seseorang. Dalam hal ini untuk dapat melakukan *coping* diperlukan sifat internal dan sifat eksternal. Kreatifitas, kesabaran, optimisme, intuisi, rasa humor, hasrat, dan kasih sayang merupakan contoh sifat internal. Sifat eksternal meliputi waktu, uang, dan dukungan sosial.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> National Safety Council, *Op. Cit.*, hal. 27.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal.27.

### e. *Coping Stress* Perspektif Islam

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari cobaan, ujian maupun musibah. Allah memberikan cobaan melalui beberapa hal seperti dalam firman-Nya sebagai berikut:<sup>12</sup>

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ

وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ

وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿١٥٦﴾

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (Yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: ‘Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji’uun’”. (Q.S al-Baqarah: 155-156)

Menurut Aliah B. Purwantika Hasan secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi stres, yaitu hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku dan kandungan sosial.<sup>13</sup>

#### 1) Hubungan dengan Allah

Islam memandang penting hubungan dengan Allah dalam segala aspek kehidupan manusia. Mengingat Allah adalah satu-satunya dzat yang akan membawa ketenangan sejati dalam diri manusia. Stres timbul karena seseorang merasa tidak mampu atau tidak memiliki sumber dayayang memadai untuk mengatasi masalahnya. Dengan memasrahkan diri, Allah akan membantu umatnya dengan cara yang tidak disangka-sangka. Stres dapat juga terjadi karena perubahan tertentu dalam hidup. Dalam hal ini

<sup>12</sup> Al-Qur’an Surat al-Baqarah ayat 155-156, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 38.

<sup>13</sup> Dian Noviana Putra, *Strategi Coping terhadap Stres pada Mahasiswa Tunanetra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Jurnal yang di publikasikan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013., hal. 29.

seseoran tidak mampu untuk menyesuaikan diri terhadap rasa kehilangan, baik dalam kejadian besar yang bersifat tiba-tiba atau kehilangan hal yang berharga dalam kehidupan merupakan milik Allah. Segalanya berasal dari Allah dan kembali kepada-Nya.

Dalam Islam terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengingat Allah sebagai alat untuk menyelesaikan masalah, yaitu shalat, membaca al-Qur'an dan membaca do'a. Tata cara ini juga sering dianggap merupakan media untuk berkomunikasi dengan Allah.<sup>14</sup>

#### a.) Mendirikan Shalat

Sholat sebagai alat untuk menyelesaikan masalah, dalam firman Allah:

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلْقُوا رَبَّهُمْ وَإِنَّهُمْ إِلَيْهِ رَاغِبُونَ ﴿٤٦﴾

Artinya: "Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu', (yaitu) orang-orang yang meyakini, bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya." (QS. Al-Baqarah: 45-46).<sup>15</sup>

Dalam kacamata ilmiah pelaksanaan shalat salah satu media untuk melakukan relaksasi dan komunikasi. Shalat memiliki unsur-unsur penting. *Pertama*, shalat mengurangi stimulasi reaksi psikofisiologis sehingga menghasilkan respon relaksasi. Kemudian hal ini akan memberikan keadaan mental yang mencerminkan penerimaan dan kepasrahan yang dikenal sebagai respon relaksasi tingkat lanjut. Cara umat islam melakukan penyembahan terhadap Allah yang dinamika juga melatih postur tubuh bergerak dalam sikap waspada yang

<sup>14</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 30.

<sup>15</sup> Al-Qur'an Surat al-Baqarah ayat 45-46, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 18.

terkonsentrasi dalam kesatuan jiwa dan raga. *Kedua*, shalat sebagai komunikasi, shalat dapat memberikan dukungan psikologis bagi mereka yang melaksanakannya. Dukungan ini terutama sangat berarti jika bentuk dukungan lain tidak memungkinkan. Seseorang memasrahkan dirinya kepada yang Maha Kuasa yang dipercayai memiliki kekuatan tidak terbatas. Dalam hal ini, seseorang membaca kalimat suci al-Qur'an yang berisi keabadian kasih sayang, keagungan, kekuasaan, dan pengetahuan.<sup>16</sup>

b.) Membaca al-Qur'an

Pembacaan al-Qur'an dapat dilakukan secara terpisah si luar shalat. Bagi umat Islam, al-Qur'an merupakan petunjuk yang dapat memberikan jalan keluar dari masalah yang dihadapinya. Dengan membaca al-Qur'an, hati seseorang akan menjadi tenang karena meningat Allah. Sebagaimana firman Allah berikut:

اللَّهُ نَزَّلَ أَحْسَنَ الْحَدِيثِ كِتَابًا مُتَشَابِهًا مَثَانِيَ تَقْشَعُرُ مِنْهُ جُلُودَ الَّذِينَ  
تَخَشَوْنَ رَبَّهُمْ ثُمَّ تَلِينُ جُلُودُهُمْ وَقُلُوبُهُمْ إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ ذَٰلِكَ هُدَىٰ اللَّهِ  
يَهْدِي بِهِ ۚ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُضَلِّلِ اللَّهُ فَمَا لَهُ مِنْ هَادٍ ۖ ﴿٢٣﴾

Artinya: “Allah telah menurunkan Perkataan yang paling baik (yaitu) Al Quran yang serupa (mutu ayat-ayatnya) lagi berulang-ulang, gemetar karenanya kulit orang-orang yang takut kepada Tuhannya, kemudian menjadi tenang kulit dan hati mereka di waktu mengingat Allah. Itulah petunjuk Allah, dengan kitab itu Dia menunjuki siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barangsiapa yang disesatkan Allah, niscaya tak ada baginya seorang pemimpinpun”. (QS. Al-Zumar: 23)<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 33.

<sup>17</sup> Al-Qur'an Surat Al-Zumar ayat 23, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 2008., hal. 188.



Allah juga merupakan alat penyembuh dan penawar dari berbagai penyakit. Dalam firman Allah sebagai berikut:

يَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ

وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ﴿٥٣﴾

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman”. (QS. Yunus: 53)

وَنُنزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا

خَسَارًا ﴿٨٢﴾

Artinya: “Dan Kami turunkan dari Al Quran suatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang yang beriman dan Al Quran itu tidaklah menambah kepada orang-orang yang zalim selain kerugian”. (QS. Al-Isro’: 82)<sup>18</sup>

Penelitian ilmiah yang menguji pengaruh al-Qur’an pada pendengarannya pernah dilakukan oleh Dr. Ahmed E. Qazi dan kawan-kawan. Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan darah yang tinggi menurun selama mendengar al-Qur’an, detak jantung kembali menjadi normal, dan ketegangan otot tubuh menurun. Pengaruh ini tidak hanya terjadi pada kaum muslimin, melainkan juga yang tidak beragama Islam.

#### c.) Membaca Do’a

Islam juga menajarkan umatnya untuk berdo’a meminta pertolongan langsung kepada Allah. Dalam keadaan sulit, seorang

<sup>18</sup> Al-Qur’an Surat Al-Isro’ ayat 82, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 2008., hal. 201.

muslim diajarkan untuk kembali kepada Allah. Melakukan koreksi diri dan meminta ampun kepada Allah. Setelah itu, umat islam harus berusaha untuk memperbaiki dirinya.<sup>19</sup>

Dalam keadaan panik, orang-orang yang tidak beriman berbeda dengan orang-orang yang beriman. Mereka yang tidak beriman tidak memiliki tempat untuk kembali, tempat untuk memohon pertolongan dan pengampunan. Kehidupan mereka hanya berupa kehidupan sesaat itu, yang dapat mereka kontrol. Akibatnya, mereka menjadi lebih tertekan dan menambah kesalahan yang terjadi. Kemungkinan mereka akan menggunakan minuman keras atau obat-obatan yang membuat kecanduan dan kemudian mendorong perilaku kriminal.

Do'a merupakan alat komunikasi dengan Allah yang dapat memberikan dukungan dalam menghadapi konflik. Do'a dapat memberikan ketenangan. Stres merupakan hasil kurangnya ketenangan internal karena konflik didalam diri manusia yang mendorong gangguan eksternal pada perilaku dan kesehatan. Ketenangan internal hanya dapat diraih dengan percaya kepada Allah Yang Maha Perkasa, mengingatnya sesering mungkin dan memohon pertolongan dan pengampunan pada waktu sulit.<sup>20</sup>

## 2) Pengaturan Perilaku

Islam mengajarkan umatnya bekerja keras untuk memperoleh sesuatu yang bermanfaat. Al-Hadits mengajarkan manusia untuk tidak menunda sampai hari esok segala apa yang dapat dikerjakan pada hari ini. Selain itu, islam juga mengajarkan untuk memilih hal yang lebih pasti dalam kehidupan. Stres juga dapat terjadi karena adanya keinginan untuk hasil yang berlebihan. Dalam hal ini, islam mengajarkan bahwa manusia wajib berusaha, namun Allah yang menentukan.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 33.

<sup>20</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 34.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hal. 34.

Menurut ajaran islam, perasaan harap kepada Allah merupakan hal yang harus tetap ditumbuhkan dalam hidup. Kepercayaan bahwa Allah akan membantu dan tidak membebani manusia sesuatu yang tidak mampu dipikulnya, merupakan sesuatu yang penting dalam menghadapi masalah. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

تَخْرُجُ مِنْ بَيْنِ الصُّلْبِ وَالتَّرَائِبِ ﴿٧﴾

Artinya: “Yang keluar dari antara tulang sulbi laki-laki dan tulang dada perempuan”. (QS. Al-Thalaq: 7)<sup>22</sup>

Islam mengajarkan bahwa shalat merupakan cara untuk membuat seseorang memasrahkan segala kekuatannya untuk menghadapi masalah dan kegagalan dengan kembali kepada Allah yang merupakan sumber dari segala kekuatan. Nabi Muhammad saw, mengajarkan tidur siang yang singkat (*qailulah*) untuk mengumpulkan tenaga waktu siang.

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ فِي ذَلِكَ

لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya: “Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan”. (QS. Al-Rum: 23)<sup>23</sup>

Nilai tidur siang sebagai alat relaksasi tubuh pada saat ini telah diakui oleh para ilmuwan. Relaksasi sebentar pada siang hari membantu relaksasi penuh dan tidur malam hari. Tidur siang tidak hanya memberikan relaksasi tubuh pada siang hari, tapi juga membantu kenyamanan tidur

<sup>22</sup> Al-Qur'an Surat Al-Thalaq ayat 7, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyibah, Kudus, 2008., hal. 256.

<sup>23</sup> Al-Qur'an Surat Al-Rum ayat 23, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyibah, Kudus, 2008., hal. 230.

pada malam hari. Tidur siang dapat merupakan alat untuk memperbaiki proses tidur, termasuk insomnia. Menurut sunnah tidur siang tidak berarti tidur terus selama siang hari penuh, namun hanya berbaring beberapa saat untuk menyegarkan tubuh.<sup>24</sup>

### 3) Dukungan Sosial

Hal lain yang menjadi pusat perhatian dalam menghadapi stres adalah perilaku interaksi, yang banyak memainkan peran dalam proses penyakit kronik. Dalam pendekatan pengobatan perilaku, perawatan sakit yang bersifat kronik tidak hanya bergantung pada pengobatan rasa sakit semata-mata. Perkataan dan pikiran yang positif, serta tanggungjawab terhadap keluarga dan lingkungan sosial, juga memainkan peran yang penting.<sup>25</sup>

Tanggungjawab sosial dan dukungan sosial dari tetangga juga merupakan hal penting dalam mengatasi stres. Pada masa sekarang, banyak orang yang tidak saling mengenal dengan tetangganya. Padahal, penelitian ilmiah oleh Hans Seyle menyatakan bahwa hubungan baik dengan tetangga merupakan faktor yang penting yang dapat mengurangi stres.

Ajaran islam, seperti juga ajaran agama lainnya cukup banyak membahas pentingnya memelihara hubungan baik dengan tetangga. Namun, islam lebih memberikan batasan yang jelas mengenai pengertian tetangga dan jenis hubungan yang harus dilakukan dijelaskan oleh al-Qur'an.<sup>26</sup>

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres

Seperti yang telah disebutkan pada bab I, stres dimulai dengan suatu persepsi terhadap beberapa informasi yang ditangkap oleh satu atau kelima

---

<sup>24</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 36.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hal. 36.

<sup>26</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 37.

indra kita. Begitu otak kita menerima informasi, hampir secara bersamaan akan muncul *respons emosional*, yang biasanya di ekspresikan dalam bentuk rasa marah atau takut. Apabila dibiarkan, emosi tersebut akan menimbulkan rasa letih, sikap menutup diri, dan kemungkinan depresi. Kita akan menjadi cukup rentan terhadap persepsi yang membuat stres jika harga diri kita rendah, dan tidak mengherankan jika stres yang cukup berat dapat menurunkan harga diri kita.<sup>27</sup>

Kami mendefinisikan stres sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Dengan mengesampingkan berbagai sudut pandang (mental, emosional, fisik atau spiritual) yang dipakai untuk mengkaji stres, kami menyepakati bahwa stres adalah *persepsi* kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Dengan kata lain, sesuatu yang terlihat sebagai ancaman bagi Anda mungkin tidak akan layak dipikirkan sedikitpun oleh salah satu rekan kerja Anda.<sup>28</sup>

Sebagian besar dari kita menyadari bahwa stres merupakan masalah yang semakin banyak di jumpai dalam organisasi. Rekan-rekan mengatakan kepada kita bahwa mereka tertekan dengan beban kerja yang lebih berat dan harus bekerja lebih lama karena kinerja perusahaan mereka menurun. Orang-orang tua berbicara tentang tiadanya stabilitas kerja saat ini dan mengengang saat mereka bekerja di sebuah perusahaan besar yang memberikan jaminan seumur hidup. Kita membaca berbagai survei tentang karyawan yang mengeluhkan stres yang tercipta karena ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja dan keluarga.<sup>29</sup>

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan

---

<sup>27</sup> National Safety Council, *Op. Cit.*, hal. 11.

<sup>28</sup> Glynis M. Breakwell, *Coping With Aggressive Behaviour (Mengatasi Perilaku Agresif)*, Kanisus, Yogyakarta, 1998., hal. 2-3.

<sup>29</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Selemba Empat, Jakarta, 2007., hal. 368.

apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Definisi in terdengar rumit, mari kita amati komponen-komponennya lebih dekat.

Stres sendiri tidak mesti buruk. Meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Perhatikan. Misalnya, kinerja tinggi yang diberikan oleh seseorang atlet atau seniman panggung dalam situasi “genting”. Orang-orang semacam ini seringkali secara positif memanfaatkan stres untuk peluang dan berkinerja dengan atau mendekati tingkat kemampuan maksimum mereka. Serupa dengannya banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.<sup>30</sup>

Stres dalam pekerjaan atau disebut dengan stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditengarai perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu konsekuensi setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Selain itu, menurut Robbin (1998) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik individu dikonfrontasi oleh peluang, kendala, dan tuntutan, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan tidak penting.<sup>31</sup>

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya, sumber stres dapat terjadi karena pengaruh internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan tertekan, cemas dan tegang yang dialami oleh karyawan karena beberapa sumber stres yang dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, relasi antar karyawan, dan tuntutan eksternal (seperti masalah rumah tangga) yang dipengaruhi oleh lingkungan

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hal. 368.

<sup>31</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.192.

pekerjaannya (lingkungan perusahaan). Terdapat banyak sumber yang membuat para karyawan sehingga mengalami stres kerja. Dalam masalah stres kerja ini, bukan hanya individu (karyawan) yang harus berusaha menyelesaikan namun lingkungan yang mempengaruhinya pun juga harus berperan dalam upaya mengatasi rasa stres kerja tersebut. Sebagaimana yang dikatakan oleh Rice, stres kerja adalah stres yang dialami oleh individu dimana melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu.

Sumber stres kerja (*Work Stressor*) yang paling berpotensi adalah yang pertama faktor lingkungan yaitu ketidakpastian ekonomis, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologi. Kedua, faktor organisasi yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antra pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap organisasi. Ketiga, faktor individual yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian.<sup>32</sup>

Stres merupakan sebuah pengalaman yang dihasilkan dari proses kognitif. Stres dapat dikonseptualisasikan dalam tiga pendekatan, yaitu:<sup>33</sup>

- 1) Fokus pendekatan ini adalah lingkungan. Pendekatan ini menggambarkan stres sebagai stimulus. Penyebab dari tekanan yang dirasakan oleh individu berasal dari suatu kejadian atau suatu keadaan.
- 2) Pendekatan ini memperlakukan stress sebagai respon. Titik tekannya pada reaksi individu terhadap stressor atau penyebab stress
- 3) pendekatan ini menggambarkan stres sebagai proses yang mencakup *stressor* dan *strain*, tetapi ditambah satu dimensi penting yaitu hubunganantara individu dengan lingkungannya. Menilai suatu kejadian sebagai kondisi yang penuh stres tergantung pada dua faktor, yaitu yang berhubungan dengan orangnya dan yang berhubungan dengan situasinya.

Tipe-tipe dari situasi yang penuh stres sebagai berikut:<sup>34</sup>

- a) Peralihan hidup; melewati suatu fase kehidupan masuk ke fase kehidupan yang lain seperti kadet dari warga sipil kemudian masuk

---

<sup>32</sup> Wiari Utamingtias, dkk *Op. Cit.*, hal.193.

<sup>33</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Op. Cit.*, hal. 75.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hal. 75.

menjadi anggota militer dengan aturan dan disiplin yang sangat ketat.

- b) Masalah waktu; kejadian yang terjadi mendahului atau terlambat dalam fase kehidupan di luar kebiasaan atau harapan, misalnya kadet yang masih ingin menikmati kehidupan masa dewasa seperti teman-teman mereka yang menempuh pendidikan di luar pendidikan militer, jadwal waktu yang diatur sangat ketat.
- c) Ketidakjelasan; ketidakjelasan dari suatu peristiwa yang dialami, misalnya kadet sering mendapat perintah yang berbeda-beda dari pengasuh maupun kadet senior yang membuat mereka bingung.
- d) Kejadian di luar harapan; beberapa keadaan yang di luar perkiraan sebagian besar orang, pendidikan militer di AAL lebih berat dibandingkan dengan informasi yang diketahui sebelumnya.
- e) Ketidakmampuan kontrol diri; keadaankeadaan yang di luar kontrol perilaku dan kognitif seseorang, banyak beban dan tekanan yang dialami selama pendidikan militer membuat kadet kehilangan kontrol diri seperti putus asa, desersi, dan lain-lain.

### b. Bentuk Stres

Stres juga dijelaskan dalam al-Qur'an, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat al-Ma'arij ayat 19-23 sebagai berikut:

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا ﴿١٩﴾ إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا ﴿٢٠﴾ وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا ﴿٢١﴾ إِلَّا الْمُصَلِّينَ ﴿٢٢﴾ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَائِمُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya: “*Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, dan apabila ia mendapat kebaikan ia amat kikir kecuali orang-orang yang mengerjakan shalat, yang mereka itu tetap mengerjakan shalatnya*”. (QS. Al-Ma'araj: 19-23).<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Al-Qur'an Surat al-Ma'arij ayat 19-23, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 278.



Dan Allah SWT berfirman yang menjelaskan tentang segala tekanan yang pasti ada solusinya dalam surat al-Baqarah 286:

الشَّيْطَانُ يَعِدُكُمُ الْفَقْرَ وَيَأْمُرُكُم بِالْفَحْشَاءِ ۗ وَاللَّهُ يَعِدُكُم مَّغْفِرَةً مِّنْهُ

وَفَضْلًا ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٨٦﴾

*Artinya: “Syaitan menjanjikan (menakut-nakuti) kamu dengan kemiskinan dan menyuruh kamu berbuat kejahatan (kikir); sedang Allah menjadikan untukmu ampunan daripada-Nya dan karunia. Dan Allah Maha Luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengatahui”. (QS. Al-Baqarah: 286).<sup>36</sup>*

Ayat yang dijelaskan menunjukkan bahwa segala tekanan dan dugaan dalam kehidupan seperti kesempitan hidup. Permasalahan yang melanda merupakan karunia Allah kepada manusia itu sendiri, Stres juga dikategorikan sebagai ujian hidup. Boleh jadi disebabkan kesempitan hidup mengundang stres dan tekanan yang negatif. Apalagi mereka yang mengalami permasalahan akibat musibah. Namun hanya dari kita sendiri yang dapat menjadikan tekanan tersebut mendatangkan kesan yang baik atau sebaliknya.<sup>37</sup>

Selain itu Allah juga menjelaskan tentang dampak stres terhadap lingkungan sosial yakni dalam surat al-Hujurat ayat 11 sebagai berikut:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا

نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا

<sup>36</sup> Al-Qur'an Surat al-Baqarah ayat 286, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 182.

<sup>37</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 39.

بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۚ وَمَنْ لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ

الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh Jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka. dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh Jadi yang direndahkan itu lebih baik. dan janganlah suka mencela dirimu sendiri dan jangan memanggil dengan gelaran yang mengandung ejekan. seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan Barangsiapa yang tidak bertobat, Maka mereka Itulah orang-orang yang zalim”. (QS. Al-Hujurat: 11).<sup>38</sup>

Allah menjelaskan tentang indikator stres secara emosional dalam surat Fushilat: 30 sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا

وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".(QS. Fushilat: 30).<sup>39</sup>

Ayat diatas menjelaskan tentang indikator stres yang termasuk pada emosional yang mana ayat ini dijelaskan bahwa menetapkan suatu

<sup>38</sup> Al-Qur'an Surat al-Hujurat ayat 11, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 301.

<sup>39</sup> Al-Qur'an Surat Fushilat ayat 30, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 356.

keyakinan itu membutuhkan pemikiran yang panjang, akan tetapi Allah selalu memberukan kenikmatan yang tak terhingga buat individu tersebut.<sup>40</sup>

### c. Faktor Penyebab Stres

Terdapat penyebab tekanan kerja yang menyebabkan stres kerja yaitu sebagai berikut:<sup>41</sup>

- 1.) Tekanan hidup instrinsik dalam kerja. Karyawan akan mengalami stres jika mempunyai terlalu banyak beban kerja. Stres dikarenakan beban kerja dibagi menjadi
  - a.) Kelebihan kerja secara kuantitatif: yaitu suatu kejadian dimana seseorang diberikan terlalu banyak pekerjaan atau tanggung jawab dalam waktu yang terbatas.
  - b.) Kelebihan kerja kualitatif : yaitu melakukan pekerjaan yang sukar dan rumit untuk dilaksanakan.
  - c.) Kekurangan waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 2.) Peranan dalam organisasi yang dikelompokkan dalam dua bagian, yaitu:
  - a.) Konflik dalam peranan, ini muncul bila terdapat tuntutan yang berbeda dalam pekerjaannya, perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan ciri-ciri pribadi dan kecakapan sendiri. Atau bisa dikatakan stres ini muncul bila karyawan ini tidak tahu hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang didapatkannya
  - b.) Kekaburan dalam peran, ini akan timbul bila peranannya dalam bekerja dari segi ruang lingkup, tanggung jawab dan apa yang diharapkan darinya tidak jelas karena pekerjaan itu mempunyai struktur dan definisi yang lemah.
- 3.) Perkembangan karier dalam organisasi. Tekanan hidup atau stress ini muncul bila seseorang itu dinaikkan pangkatnya tapi tidak selaras dengan kemampuan atau tidak mendapatkan pangkat yang sesuai dengan kontribusinya dalam bekerja. Reaksi dalam stress ini adalah rasa

---

<sup>40</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 40.

<sup>41</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.193.

gemetar dan kurang yakin bila ia hendak mengambil berbagai tindakan dalam menjalankan tugasnya.

- 4.) Kurang jaminan dalam bekerja. Stress juga dapat timbul jika pekerja takut ketinggalan zaman dalam bekerja atau merasa dirinya *out of date*.
- 5.) Hubungan dalam organisasi. Stres ini muncul jika seorang pekerja memiliki hubungan yang tidak baik, apakah itu dengan pemimpinnya, teman sejawatnya ataupun para bawahannya. Hal ini juga berkaitan erat dengan kesulitan di dalam mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.
- 6.) Keadaan pekerja dalam organisasi. Stres ini akan muncul jika seorang pekerja di dalam rangkaian komunikasi yang ada tidak mendapatkan suatu kejelasan atau tidak ada tempat untuk mengadu atau meminta nasihat tentang pekerjaannya, lebih-lebih jika ia begitu tahu akan apa yang akan terjadi di sekitar situasi kerjanya. Pekerja ini akan kehilangan identitas.
- 7.) Perubahan yang sering dalam organisasi. Perubahan yang dimaksudkan di sini adalah berkaitan dengan orang, seperti mendapat penyelia baru, mutasi, dan dalam kelompok kerja atau penggabungan dengan kelompok kerja lain, atau terpaksa berpisah dengan kelompok kerja ketika itu.
- 8.) Suasana di tempat kerja. Keadaan kerja yang tidak memuaskan akan bisa merusak mutu pekerjaan seseorang. Lama kelamaan kesukaran yang berasal dari tempat kerja ini akan menimbulkan stress dalam dirinya, sebagai contoh; suhu, tingkat kebisingan dan sebagainya.
- 9.) Organisasi dan faktor lain. Kesetiaan yang terbagi antara kehendak organisasi dan kehendak sendiri bisa juga menimbulkan konflik antara tuntutan perusahaan dan keluarga tekanan ini akan membuatnya tidak simpati pada bawahannya atau sengaja mencari kesalahan orang lain dalam suasana kerjanya, atau anggota keluarga sendiri menjadi korban untuk melepaskan tekanan yang dihadapinya dalam bekerja.
- 10.) Kehendak intrinsik individu. Kehendak intrinsik ini ialah keadaan pribadi seseorang pekerja, dari segi toleransi terhadap kesangsian,

kestabilan dan konsep diri pekerja itu sendiri. Atau dapat dikatakan stres ini muncul bila ada suatu kejadian yang bertentangan dengan kehendaknya sendiri.

Ada katagori potensi pemicu stres (*stressor*) meliputi: lingkungan, organisasi dan pribadi:<sup>42</sup>

1.) Faktor organisasi.

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan sters. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antar pribadi.

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Lini perakitan, misalnya dapat membuat orang tertekan ketika kesepakatan kerja sangat dipentingkan. Serupa dengan hal tersebut, bekerja di ruangan yang terlalu penuh sesak atau dilokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Dengan smakin banyaknya layanan pelanggan, pekerjaan yang menuntut faktor emosional bisa menjadi sumber stres. Bayangkan anda menjadi seorang pramugari di *Southwest Airlines* atau kasir di *Starbuck*. Menurut anda apakah anda bisa terus menunjukkan wajah gembira ketika sedang mengalami hari yang buruk.

2.) Faktor Pribadi.

Seorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir kita meliputi dalam faktor-faktor dalam

---

<sup>42</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, hal. 372.

kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam bentuk perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.

Teknik-teknik yang digunakan untuk memastikan agar persepsi individu-individu mengenai risiko dan langkah-langkah pencegahan dipertimbangkan oleh manajemen.<sup>43</sup>

- 1) Pembelajaran organisasional yang baik. Apakah organisasi itu mempunyai bukti bahwa praktek-praktek kerjanya dievaluasi secara kontinu untuk menjamin tanggapan-tanggapan tepat waktu terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan internal maupun eksternal.
- 2) Penilaian diri. Apakah organisasi itu secara sistematis mendorong permenungan atas proses-proses kendali operasional dan pembuatan keputusan.
- 3) Kepemimpinan. Apakah organisasi itu mempunyai bukti untuk menunjukkan bahwa para manajer dan supervisor telah dilatih dalam keterampilan-keterampilan kepemimpinan yang melibatkan gaya-gaya demokratis, bukan otoriter.
- 4) Penanganan stres. Apakah organisasi itu telah menggunakan skema-skema untuk mengidentifikasi para manajer, supervisor, dan personel lain yang mungkin dihadapkan pada stresor-stresor sepanjang hidup yang bisa mempengaruhi kinerja mereka. Apakah prosedur-

---

<sup>43</sup> Glynis M. Breakwell, *Coping With Agressive Behaviour (Mengatasi Perilaku Agresif)*, Kanisus, Yogyakarta, 1998., hal. 2-3.

prosedur telah ditetapkan untuk menangkal efek-efek personal dan organisasional dari gejala-gejala stres.

Alasan yang menyebabkan stres kerja sangat banyak, berkisar dari perubahan ekonomi sampai ke kemajuan teknologi yang sangat cepat. Kemajuan di bidang teknologi, yang seharusnya dapat menambah waktu luang, ternyata malah menambah tekanan untuk berbuat lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Pada umumnya, rata-rata orang menghabiskan waktu sekitar 8 sampai 12 jam per hari ditempat kerja. Ini berarti menambah jam kerja sebanyak 163 jam setiap tahun sejak 1970 (hal ini tidak termasuk waktu yang diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja).<sup>44</sup>

1.) Penyebab organisasional.

Kurangnya otonomi dan kreativitas. Harapan, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis. Relokasi pekerjaan. Kurangnya pelatihan. Karier yang melelahkan. Hubungan dengan majikan (penyelia) yang buruk. Selalu mengikuti perkembangan teknologi (mesin faks, *voice mail*, dan lain-lain). *Downizing*, bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji. Pekerja dikorbankan (penurunan laba yang di dapat).

2.) Penyebab individual.

Pertentangan antara karier dan tanggungjawab keluarga. Ketidakpastian ekonomi. Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja. Kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan. Perawatan anak yang tidak adekuat. Konflik dengan rekan kerja.

3.) Penyebab lingkungan

Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaannya, kebisingan, ventilasi, suhu dan lain-lain). Diskriminasi ras. Pelecehan seksual. Kekerasan di tempat kerja. Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

---

<sup>44</sup> National Safety Council, *Op. Cit.*, hal.7.

#### d. Konsekuensi Dampak Stres

Konsekuensi dari dampak stress kerja, meliputi: *Subjective effect*, *Behavioral effect*, *Cognitive effect*, *Physiological effect*, *Organizational effect*. *Subjective effect* yaitu karyawan merasa cemas, agresi, acuh, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, dan merasa kesepian. *Behavioral effect* yaitu karyawan cenderung akan mengalami kecelakaan, mengkonsumsi alcohol, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, tidur berlebihan, perilaku yang lebih mengikuti kata hati, dan tertawa gugup. *Cognitive effect* yaitu ketidakmampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental. *Physiological effect* yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kondisi tubuh atau kesehatan karyawan seperti meningkatnya kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan mulut, berkeringat berlebihan, membesarnya pupil mata, dan tubuh panas dingin. *Organizational effect* yaitu meningkatnya ketidakhadiran kerja, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap perusahaan.<sup>45</sup>

Selain itu, konsekuensi dari stres kerja yaitu terdapat 10 indikasi stress, yaitu:<sup>46</sup>

- 1.) Kesehatan fisik secara keseluruhan menurun
- 2.) Melakukan tindakan pelarian
- 3.) Murung
- 4.) Merasa harga diri rendah
- 5.) Tidak puas dengan kehidupan
- 6.) Tidak puas dengan pekerjaan
- 7.) Motivasi kerja merosot
- 8.) Bermaksud untuk berhenti dari pekerjaan

---

<sup>45</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.194.

<sup>46</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.195.



9.) Sering mengkritik atasan

10.) Kerap mangkir.

Konsekuensi stress kerja akan berdampak buruk terhadap diri karyawan sendiri dan juga perusahaan. Perusahaan juga akan mengalami konsekuensi dari stres kerja yang dialami karyawan. Beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berdampak negatif terhadap perusahaan sebagai berikut:<sup>47</sup>

- a.) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b.) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c.) Menurunkan tingkat produktivitas
- d.) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak ada keseimbangan antara produktivitas karyawan dengan pengeluaran untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan, tugas yang tidak terselesaikan dikarenakan kelambanan ataupun kesalahan yang terjadi berulang kali.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja bukan hanya berdampak kepada individunya (karyawan) saja namun juga akan berdampak kepada aktivitas perusahaan. Perusahaan mempunyai peran untuk mencegah atau mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan, karena pada dasarnya karyawan merupakan aset bagi perusahaan.

Jika dianalogikan perusahaan merupakan tubuh manusia sedangkan karyawan adalah anggota tubuh tersebut jika terdapat gangguan salah satu anggota tubuh maka akan menghambat kegiatan tubuh tersebut. Begitu juga dengan perusahaan, jika banyak karyawan yang mengalami kemangkiran kerja maka hal tersebut juga akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, hal.195.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hal.195.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Ria Oktarina, dkk yang berjudul Sumber Stres, Strategi *Coping* , dan Tingkat Stres pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah dan Lajang menunjukkan bahwa usia, pendapatan, sumber stres, dan strategi *coping* buruh perempuan menikah lebih tinggi dibandingkan dengan buruh perempuan lajang, sedangkan tingkat stres buruh perempuan menikah lebih rendah dibandingkan dengan buruh perempuan lajang. Tingkat stres buruh perempuan dipengaruhi oleh pendapatan per kapita dan strategi *coping* fokus emosi. Pertambahan pendapatan per kapita dan strategi *coping* fokus emosi dapat menurunkan tingkat stres buruh perempuan.<sup>49</sup>

Hasil penelitian Eunike R. Rustiana dan Widya Hary Cahyati, yang berjudul Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi *Coping* Pada Dosen menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan strategi *coping* berfokus masalah ( $p= 0,057$ ), dan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan strategi *coping* berfokus emosi ( $p= 0,176$ ) pada dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.<sup>50</sup>

Hasil penelitian Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini yang berjudul Pengaruh Hardiness dan *Coping* Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL menunjukkan bahwa rdapat pengaruh yang signifikan antara hardiness dan *coping* stress dengan tingkat stres pada kadet Akademi Angkatan Laut. Hasil ini dibuktikan dengan analisis yang menggunakan teknik Multiple Regression dengan hasil signifikansi sebesar  $p = 0,000$ . Berdasarkan dasar pengambilan keputusan menurut Pallant (2007), bahwa taraf signifikansi  $p \leq 0,05$  mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen tersebut mampu memprediksi atau mempengaruhi variabel dependen, sehingga hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang

---

<sup>49</sup> Ria Oktarina, dkk, Sumber Stres, *Strategi Coping* , Dan Tingkat Stres Pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah Dan Lajang, Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen Vol. 8, No. 3 September 2015, p : 133-141 ISSN : 1907 – 6037., hal. 1.

<sup>50</sup> Eunike R. Rustiana dan Widya Hary Cahyati, *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping Pada Dosen*, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan ISSN 1858-1196, 2012., hal. 1.

signifikan antara hardiness dan *coping* stress dengan tingkat stres pada kadet AAL.<sup>51</sup>

Hasil penelitian Wiari Utamingtias, dkk yang berjudul *Coping* Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja menunjukkan bahwa *coping* merupakan upaya dalam menghadapi masalahnya, *coping* yang dilakukan setiap orang akan berbeda-beda. Dalam stres dikenal dengan *coping* stres, *coping* stres sendiri adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya yang dianggap sebagai stressor (sumber stres) untuk mengurangi atau menghilangkan rasa stres yang dirasakannya. Pekerja sosial Industri merupakan profesi yang dapat mengatasi masalah tersebut. Pada penelitian ini pekerja sosial dapat menjembatani antara kepentingan karyawan dengan perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dipilih dengan berbagai pertimbangan yang akan terjadi pada saat dilapangan.<sup>52</sup>

Hasil penelitian Azizah Musliha Fitri yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank BMT) menunjukkan bahwa bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja ( $p=0,805$ ), ada hubungan antara umur dengan stres kerja ( $p=0,031$ ), ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja ( $p=0,015$ ), tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja ( $p=0,300$ ), ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja ( $p=0,045$ ), ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja ( $p=0,032$ ), tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja ( $p=0,441$ ), dan tidak ada hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja ( $p=0,068$ ). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa umur, masa kerja, hubungan interpersonal, dan

---

<sup>51</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014., hal. 76.

<sup>52</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480., hal 1.

peran individu dalam organisasi merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan Bank BMT.<sup>53</sup>

### C. Kerangka Berpikir

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang individu mengalami ketegangan secara mental diakibatkan dengan adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi dirinya.<sup>54</sup> Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri maupun dari lingkungan luar individu tersebut. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan individu dikarenakan tugas yang ia jalankan tidak dapat dipenuhi secara maksimal seperti apa yang telah dituntut oleh manajemen perusahaan terhadap dirinya. Sebagai contoh, faktor pemicu stress karyawan ialah antara lain adanya ketidak jelasan atas apa yang menjadi tanggungjawabnya, kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang saling bertentangan satu sama lain. Membuat seorang individu tersebut terjepit pada suasana bekerja dengan penuh tekanan secara psikologis. Sehingga ini dampak pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dalam mengetahui ukuran kinerjanya dapat dilihat hasil tugas karyawan, perilaku karyawan dalam bekerja dan sifat karyawan dalam bekerja. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat, salah satunya adalah strategi *coping* atau kemampuan.

*Coping* atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh seseorang dalam mengalami tuntutan yang menimbulkan stress.<sup>55</sup> Menurut Lazarus dan Folkman sebagaimana dikutip oleh Smet B, *coping* adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan (baik dari individu maupun dari lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang mereka miliki.<sup>56</sup> Artinya bahwa seseorang dalam

---

<sup>53</sup> Azizah Musliha Fitri, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank BMT)*, Jurnal Kesehatan Masyarakat 2013, Volume 2, Nomor 1, Tahun 2013., hal. 1.

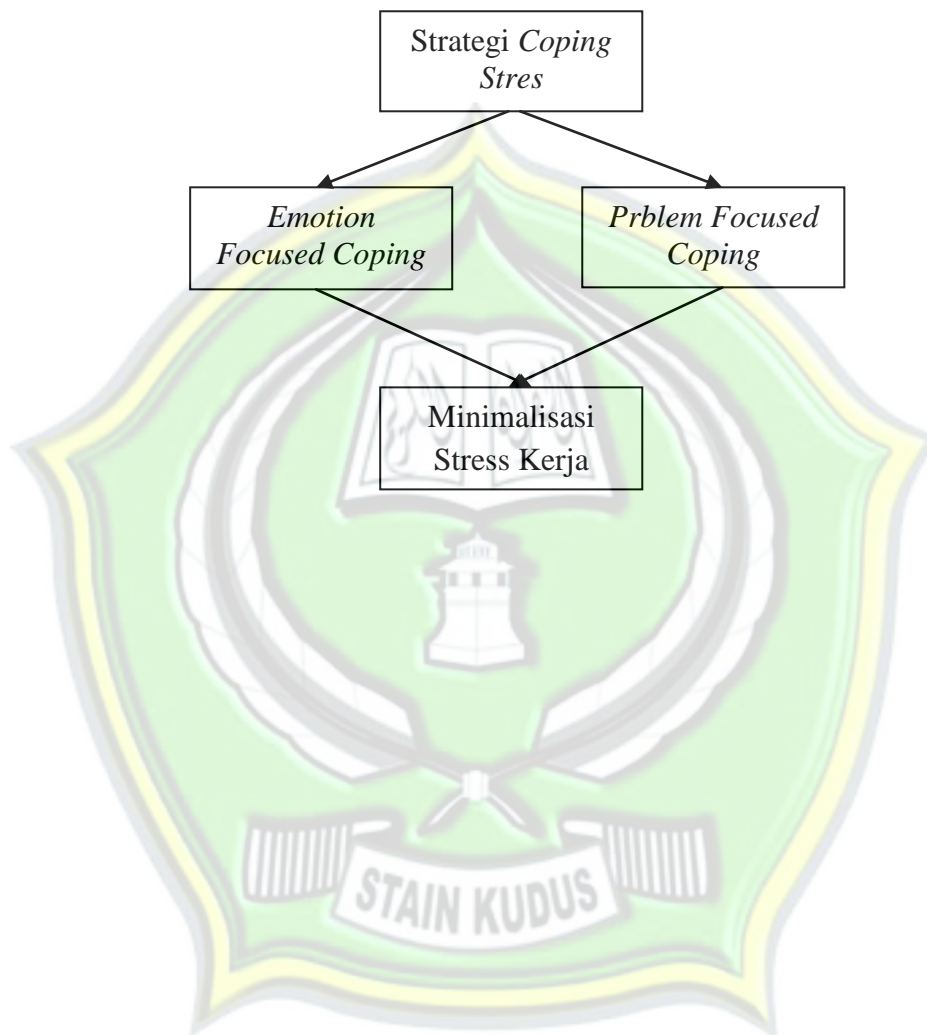
<sup>54</sup> Nunnie Widagdo, *Manajemen Konflik dan Stres Kerja*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009., hal. 159

<sup>55</sup> Smet B, *Psikologi Kesehatan*, Gramedia, Jakarta, 1994., hal. 53.

<sup>56</sup> *Ibid.*, hal. 53.

bekerja pasti akan merasakan keadaan stress dan ini perlu adanya penanganan yang baik dalam meminimalisasi sters dalam bekerja.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini pada strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus. Metode penelitian merupakan suatu cara prosedur atau langkah yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengelola data serta menganalisis data dengan menggunakan teknik dan cara tertentu. Langkah-langkah dalam metode penelitian ini adalah:

##### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subyek yang diteliti, serta interaksinya dengan lingkungan. Subyek yang diteliti dapat berupa individu, kelompok, lembaga atau komunitas tertentu. Tujuan studi kasus adalah melakukan penyelidikan secara mendalam mengenai subyek tertentu untuk memberikan gambaran yang lengkap mengenai subyek tertentu. Lingkup penelitian kemungkinan berkaitan dengan suatu siklus kehidupan atau hanya mencakup bagian tertentu yang difokuskan pada faktor-faktor tertentu atau unsur-unsur dan kejadian secara keseluruhan.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan satu-satunya cara andal dan relevan untuk bisa memahami fenomena sosial (tindakan manusia).<sup>2</sup> Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa permasalahan mengenai strategi *coping* dalam

---

<sup>1</sup> Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002, hal. 26.

<sup>2</sup> Sanapiah Faisal, “*Varian-Varian Kontemporer Penelitian Sosial*” dalam *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Editor Burhan Bungin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 26.

meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus yang akan dipecahkan lebih lanjut, menggunakan metode kualitatif karena dengan metode kualitatif lebih sensitive (aktif-reaktif dan dapat diadaptasi). Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.

Penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.<sup>3</sup> Di samping itu, data yang didapat lebih rangka, lebih mendalam, dan lebih dapat dipercaya. Dengan demikian, studi strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus dapat terungkap secara mendalam.

## B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder.

### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau data yang terjadi di lapangan yang di peroleh dari teknik wawancara khususnya dengan pihak yang berwenang dengan penelitian ini. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>4</sup>

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambil data langsung pada sumber obyek sebagai informasi yang dicari. Sumber data primer dapat diperoleh dari observasi dan hasil

---

<sup>3</sup> Nasution S, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1990, hal.1.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2010, hal. 402.

wawancara langsung dengan manajemen dan karyawan BMT Mubarakah Kudus.

## 2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang diberikan oleh pihak lain maupun pihak perusahaan. Data sekunder yang digunakan berupa literatur ilmiah dan lainnya seperti buku (perpustakaan), website media internet (media cetak dan elektronik). Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan atau lembaga yang memiliki pool data.<sup>5</sup> Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data tentang struktur organisasi, proses produksi, flowchart, produk perusahaan, dan sejarah perusahaan.

## C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian di mana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi dimaksud untuk mempermudah dan memperjelas objek yang menjadi sasaran penelitian, sehingga permasalahan tidak terlalu luas. Tempat penelitian dipilih karena adanya kesediaan penuh dari pihak manajemen untuk bekerjasama dan membantu penulis dengan memberikan data dan informasi penulis butuhkan guna kelancaran penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di BMT Mubarakah Kudus.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Metode Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia

---

<sup>5</sup> Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, BPFE Universitas Diponegoro, Semarang, 2006, hal. 27.



kenyataan yang diperoleh melalui observasi.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini jenis observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi terstruktur. Dalam hal ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Kegiatan observasi yang dilakukan peneliti meliputi pengamatan langsung oleh peneliti di lokasi penelitian yaitu mengamati kegiatan dan pelaksanaan meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

## 2. Metode Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.<sup>7</sup>

Dalam penelitian ini peneliti melakukan metode wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa wawancara sebagai pengumpul data.<sup>8</sup>

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2005, hal. 64.

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 72

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 412.

untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

Wawancara baik yang dilakukan *face to face* maupun yang menggunakan pesawat telepon, akan selalu terjadi kontak pribadi, oleh karena itu pewawancara perlu memahami situasi dan kondisi sehingga dapat memilih waktu yang tepat kapan dan di mana harus melakukan wawancara. Pada saat responden sedang sibuk bekerja, sedang mempunyai masalah berat, sedang mulai istirahat, sedang tidak sehat, atau sedang marah, maka harus hati-hati dalam melakukan wawancara. Kalau dipaksakan wawancara dalam kondisi seperti itu, maka akan menghasilkan data yang tidak valid dan akurat.

Penelitian yang handal tidak memiliki arti yang signifikan untuk menghasilkan informasi yang diharapkan jika tidak didukung oleh teknik wawancara yang memadai. Oleh karena itu persoalan wawancara yang acap dikesampingkan sebetulnya merupakan kegiatan yang harus mendapat perhatian pula.<sup>9</sup> Pihak yang diwawancara dalam penelitian ini meliputi manajer, sumber daya manusia atau karyawan BMT Mubarakah Kudus.

### 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life historic*), biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap

---

<sup>9</sup> Yusuf Irianto, "Metode Pengumpulan Data dan Kasus Penelitian" dalam *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Editor Burhan Bungin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 43.

dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>10</sup>

Foto juga merupakan salah satu bahan documenter. Foto bermanfaat sebagai sumber informasi karena foto mampu membekukan dan menggambarkan peristiwa yang terjadi. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel / dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat dan autobiografi. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>11</sup> Metode dokumentasi diambil dari data yang ada pada BMT Mubarakah Kudus.

#### E. Uji Keabsahan Data

Banyak hasil penelitian kualitatif diragukan kebenarannya karena beberapa hal, yaitu subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif, alat penelitian yang diandalkan adalah wawancara dan observasi mengandung banyak kelemahan ketika dilakukan secara terbuka dan apalagi tanpa kontrol, dan sumber data kualitatif yang kurang *credible* akan mempengaruhi hasil akurasi penelitian. Oleh karena itu, dibutuhkan beberapa cara menentukan keabsahan data, dalam penelitian ini uji keabsahan data menggunakan triangulasi.

*Triangulasi is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures.*<sup>12</sup>

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber.<sup>13</sup> Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hal. 82.

<sup>11</sup> Sugiyono, *Op. Cit*, hal. 422.

<sup>12</sup> *Ibid*, hal. 464.

<sup>13</sup> *Ibid*, hal. 466.

mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini dengan melakukan wawancara dengan manajer, sumber daya manusia atau karyawan BMT Mubarakah Kudus.

## F. Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution menyatakan bahwa analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang *grounded*. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data.<sup>14</sup>

Dalam menganalisis data selama di lapangan, penulis menggunakan analisis model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas analisis data dalam penelitian ini yaitu :<sup>15</sup>

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data dilakukan dengan membuang data-data yang berkaitan dengan BMT Mubarakah Kudus yang tidak berkaitan dengan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian ini berupa uraian serta penjelasan yang berkaitan dengan berkaitan dengan pertanyaan seputar analisis

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hal. 426.

<sup>15</sup> *Ibid*, hal. 430.

strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus. Dan didukung dengan bagan, *flowchart* dan tabel. Yang bertujuan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau menyajikan data. Karena penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, maka data dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk kata-kata atau uraian singkat.

### 3. Verifikasi (*Verification / Conclusion Drawing*)

Setelah data direduksi dan disajikan, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan juga sekaligus menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Yang berkaitan dengan pertanyaan seputar analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Profil BMT Mubarakah Kudus

Baitul Maal Wal Tamwil (BMT) MUBARAKAH, dengan alamat kantor pusat di Jln. Kudus-Purwodadi Km. 8 Undaan Lor Kec. Undaan Kab. Kudus 59372 Telp. (0291) 4247766 Fax. (0291) 4247937 e-mail: bmt\_mubarakah@yahoo.com. dengan Badan Hukum No : 118 / BH / 2H / E.1 / X / 2004. Dengan slogan “Aman dan Bersahabat”. Landasan usaha BMT Mubarakah Kudus adalah :

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ  
 الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ  
 الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ  
 وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ



Artinya : “orang-orang yang Makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya”. (Q.S Al Baqarah:275).

## **2. Visi BMT Mubarakah Kudus**

Menjadikan BMT Mubarakah sebagai Lembaga Keuangan Syariah Terpercaya Pilihan Ummat.

## **3. Misi BMT Mubarakah Kudus**

- a. Menjalankan kegiatan usaha yang berpegang teguh pada ketentuan syariat.
- b. Menjadi Mediator antara Shohibul Maal dan Mudharib, dalam rangka kepentingan ekonomi bersama berdasarkan prinsip Kemitraan, Keadilan, Keterbukaan dan Amanah.
- c. Menggunakan SDM yang professional dalam menjalankan operasional Lembaga Keuangan Syariah.
- d. Memberikan Pelayanan yang cepat, tepat, ramah dan Islami tanpa mengabaikan prinsip kehati-hatian.

## **4. Jenis Produk dan Layanan BMT Mubarakah Kudus**

### **a. Produk Simpanan :**

Untuk memperkuat sistem permodalan, BMT Mubarakah melakukan penggalangan dana dari masyarakat (aghniya') dalam bentuk simpanan. Dana yang terkumpul bersifat titipan dan dikelola oleh BMT dalam bentuk investasi dan stimulus bantuan permodalan usaha, baik yang sedang akan memulai usaha maupun pelaku usaha yang ingin mengembangkan usahanya. Bentuk produk-produk simpanan antara lain:

- 1) Simpanan Harian Mubarakah
- 2) Simpanan Berjangka Mubarakah
- 3) Simpanan Berhadiah Mubarakah
- 4) Simpanan Idul Fitri
- 5) Simpanan Qurban

b. Layanan Pembiayaan :

Dana masyarakat berupa simpanan akan dikelola dalam bentuk pembiayaan. Segmentasi pelaku usaha diarahkan untuk kegiatan usaha yang halal dan diberlakukan sistem pembagian keuntungan yang adil bagi pihak BMT maupun bagi pihak pelaku usaha itu sendiri.

### 5. Jaringan Kantor BMT Mubarakah Kudus

Kantor Pusat : Jln. Kudus-Purwodadi Km. 8 Undaan Lor Kec. Undaan Kab. Kudus 59372 Telp. (0291) 4247766 Fax. (0291) 4247937.

Kantor Cabang / Pelayanan :

- a. Kantor Kalirejo : Jln. Kudus-Purwodadi Km. 15 Kalirejo Undaan Kudus Telp. 0851 0174 4911
- b. Kantor Dempet : Jln. Raya Pasar Luwuk Sidomulyo Dempet Demak 59573 Telp. 0852 2529 9623
- c. Kantor Kaliyoso : Kaliyoso Rt. 1 Rw.5 Undaan Kudus, Telp. 0851 0130 0461
- d. Kantor Mejobo : Kios Petokoan Pekeng Mejobo Kudus, Telp. 082134727292

### 6. Networking dan Linkage Program BMT Mubarakah Kudus

- a. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kudus
- b. Bank Muamalat Indonesia
- c. Bank Syariah Mandiri
- d. PT. Microfin Indonesia

## B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan BMT Mubarakah Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan BMT Mubarakah Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik karyawan yang akan



diteliti. Analisis karakteristik karyawan digunakan untuk memberikan gambaran karyawan, apakah dengan karakteristik karyawan yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik karyawan tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

### 1. Jenis Kelamin Karyawan

Berdasarkan jenis kelamin karyawan, terdiri atas dua kelompok, yaitu karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 karyawan disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	24	35%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 karyawan yang menjadi sampel mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 65%, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah lembaga jasa keuangan adalah pada para marketingnya. Jadi kebanyakan yang bekerja di perusahaan mayoritas kaum laki-laki.

## 2. Usia Karyawan

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok karyawan, yaitu karyawan yang berusia 20-29 tahun, 30-39 tahun yang seluruhnya berjumlah 40 karyawan yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	22	55%
30-39 tahun	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 karyawan yang menjadi sampel karyawan berusia antara 20-29 tahun sebanyak 22 orang atau 55% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas karyawan yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan BMT Mubarakah Kudus memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

## 3. Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 karyawan diperoleh data tentang status pendidikan karyawan penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas karyawan berdasarkan status pendidikannya.

**Tabel 4.3****Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	12	30%
Perguruan Tinggi	28	70%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 karyawan, berpendidikan SMA sebesar 12 orang atau 30% dan perguruan tinggi sebesar 28 orang atau 70%, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada BMT Mubarakah Kudus, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

**4. Lama Bekerja**

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 karyawan diperoleh data tentang lama bekerja karyawan penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas karyawan berdasarkan lama bekerjanya.

**Tabel 4.4****Karakteristik Karyawan berdasarkan lama bekerja**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
1 – 3 tahun	10	25%
3 – 5 tahun	7	17,5%
lebih dari 5 tahun	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 karyawan, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di BMT 1 – 3 tahun sebanyak 10 karyawan atau 25% dari total keseluruhan karyawan. Sedangkan sisanya

adalah karyawan yang bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 7 karyawan atau 17,55% dari total keseluruhan karyawan, lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 57,55% dari total keseluruhan karyawan.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Pelaksanaan Strategi *Coping* dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus

Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus meliputi dua aspek, pertama *emotion-focused coping* dengan *escapism* yaitu dengan tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur, *minialization* yaitu dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya dengan menyalurkan melalui hobi untuk karyawan laki-laki sebagian besar memiliki hobi memancing sehingga mereka sering pergi memancing saat libur tiba. *Self Blame* yaitu usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara menyalahkan diri sendiri atas masalah tersebut.

*Seeking meaning* yaitu usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari hikmah dari permasalahan yang telah terjadi. Aspek kedua yaitu *problem-focused coping* yaitu upaya karyawan untuk mengatasi masalahnya dengan berusaha mencari solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang telah terjadi. *Instrumental action* yaitu upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung, misalnya jika permasalahan karyawan adalah tidak tercapainya target simpanan dan pinjaman pada bulan ini, maka solusinya adalah dengan memperbanyak silaturahmi ke anggota BMT untuk mendapatkan tambahan simpanan.

*Cautiouness* yaitu upaya karyawan dengan berhati-hati dalam bertindak, misal dalam permasalahan angsuran yang tidak tepat waktu pembayarannya, maka karyawan akan lebih berhati-hati dalam

memberikan pinjaman. *Negotiation* adalah sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan mengatasi stres yang dirasakan karena tekanan kerja adalah dengan beristirahat atau liburan.<sup>1</sup> Liburan dianggap mampu mengurangi stress kerja yang dialami oleh karyawan di tempat kerja.

Selain itu stress kerja dapat dikurangi pula dengan menyalurkan hobi yang positif. Misalnya karyawan yang memiliki hobi memancing, cenderung akan pergi memancing ke sungai, danau maupun laut untuk mengurangi stress yang dialami karyawan di tempat kerja. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan mengatasi stres dengan melakukan aktifitas yang sesuai dengan hobi, olahraga dan rekreasi.<sup>2</sup> Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Fitriyah sebagai Teller Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan mengatasi stres yang di rasakan karena tekanan kerja yaitu dengan liburan bersama keluarga.<sup>3</sup>

Stres bukan hanya berdampak kepada karyawan saja namun kepada perusahaan juga. Stres dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang akan mengakibatkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan dengan mengatur waktu luang disela-sela jam kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Fitriyah selaku Teller Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

dengan mengatur waktu luang disela-sela jam kerja untuk melakukan relaksasi pikiran dalam bentuk hobi. Contoh: shopping.<sup>4</sup>

Agar tidak timbul stres kerja diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan strategi *coping*. Strategi *coping* merupakan suatu upaya mengatasi stres yang memerlukan proses kognitif dan afektif untuk menyesuaikan diri terhadap stres dan bukan memberantas stres. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres yaitu merencanakan dengan baik tugas kerja yang di berikan.<sup>5</sup>

Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa strategi *coping* dalam meminimalisasi stres dilakukan dengan menenangkan pikiran sejenak disela jam istirahat agar tercipta suasana diri yang tenang.<sup>6</sup> Strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus meliputi dua aspek, sebagai berikut :

a. *Emotion focused coping*

*Emotion focused coping*, yaitu adalah upaya seseorang dalam mengatasi rasa stresnya yang hanya sebatas mencari makna yang terjadi pada dirinya atau melakukan sesuatu yang dianggap dapat mengurangi rasa stresnya tanpa berusaha mengubah keadaan atau masalah yang sedang dialaminya. *Emotion focused coping*, terdiri dari beberapa aspek yaitu *escapism*, *minialization*, *Self Blame*, dan *seeking meaning*.

*Escapism* adalah usaha karyawan untuk menghindar dari masalah yang dihadapinya dengan cara berkhayal atau membayangkan

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan Selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo Selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

jika masalah tersebut terselesaikan atau tidak dalam situasi tersebut. Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus dengan *escapism* yaitu dengan tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan untuk menghindari dari masalah yang dihadapinya yaitu dengan memasarkan ke pengurus.<sup>7</sup>

Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan untuk menghindari dari masalah yang dihadapi yaitu dengan melimpahkan masalah tersebut pada pimpinan atau manajer.<sup>8</sup> Cara yang dilakukan untuk menghindarinya adalah dengan tidur lebih banyak, dan menolak kehadiran orang lain.

*Minimalization* merupakan usaha karyawan untuk Individu menghindari masalah dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan untuk meringankan beban masalah yang dihadapinya yaitu dengan penyuluran hobi. Karena Cuma itu yang bisa jadi kunci utama untuk meringankan beban.<sup>9</sup>

Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus dengan *minialization* yaitu dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya dengan menyalurkan melalui hobi untuk karyawan laki-laki sebagian besar memiliki hobi memancing sehingga mereka sering pergi

---

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti Selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

memancing saat libur tiba. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa bekerja team merupakan cara karyawan untuk meringankan beban dalam menyelesaikan beberapa masalah.<sup>10</sup>

*Self blame* merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara menghukum dan menyalahkan dirinya sendiri atas segala rasa penyesalan yang ditimbulkan oleh masalah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa usaha karyawan dalam menghadapi masalah dengan cara menghukum dan menyalahkan dirinya sendiri, yaitu dengan meminta maaf kepada pihak yang terkait dan berusaha untuk tidak mengulangnya lagi.<sup>11</sup>

*Coping* atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh seseorang dalam menangani tuntutan yang menimbulkan stres. *Coping* adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan (baik dari individu maupun dari lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang mereka miliki. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa usaha menghadapi masalah yaitu dengan cara minta maaf dan berusaha untuk lebih baik lagi.<sup>12</sup>

Strategi *coping* berfokus masalah merupakan proses seseorang untuk dapat memfokuskan pada masalah atau situasi spesifik yang telah terjadi. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.



Kudus bahwa berusaha bekerja lebih baik dan siap menerima apabila melakukan kesalahan sesuai peraturan.<sup>13</sup>

Langkah selanjutnya dalam *emotion focused coping* adalah seeking meaning. *Seeking meaning* merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari makna dari masalah yang dihadapinya atau mencari hikmah dari kegagalannya yang penting dalam kehidupannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa usaha karyawan menghadapi masalah dengan mencari makna dari masalah itu yaitu dngan menyelesaikan secara team, agar tidak ada timbul masalah lagi.<sup>14</sup> *Seeking meaning* yaitu usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari hikmah dari permasalahan yang telah terjadi.

Misalnya dalam permasalahan angsuran yang tidak tepat waktu pembayarannya, maka hikmah yang dapat diambil adalah karyawan akan lebih berhati-hati dalam memberikan pinjaman. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa menyelesaikan masalah dengan team dan mencari jalan keluar agar dapat solusi yang terbaik.<sup>15</sup>

*Emotion focused coping* merupakan strategi untuk meredakan emosi individu yang ditimbulkan oleh *stressor* (sumber stres), tanpa berusaha untuk mengubah suatu situasi yang menjadi sumber stres secara langsung. *Emotion focused coping* memungkinkan individu melihat sisi kebaikan (hikmah) dari suatu kejadian, mengharap simpati dan pengertian orang lain, atau mencoba melupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan hal yang telah menekan emosinya, namun hanya bersifat sementara.

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan Selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo Selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

b. *Problem focused coping*

*Problem focused coping* (PFC) merupakan strategi *coping* untuk menghadapi masalah secara langsung melalui tindakan yang ditujukan untuk menghilangkan atau mengubah sumber-sumber stres. *Problem focused coping* memungkinkan individu membuat rencana dan tindakan lebih lanjut, berusaha menghadapi segala kemungkinan yang akan terjadi untuk memperoleh apa yang telah direncanakan dan diinginkan sebelumnya. *Problem focused coping*, terdiri dari beberapa aspek yaitu *instrumental action*, *cautiouness*, *negotiation*.

*Instrumental action* yaitu upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung, misalnya jika permasalahan karyawan adalah tidak tercapainya target simpanan dan pinjaman pada bulan ini, maka solusinya adalah dengan memperbanyak silaturahmi ke anggota BMT untuk mendapatkan tambahan simpanan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa upaya karyawan untuk mengatasi masalah atau solusi yang karyawan lakukan adalah dengan musyawarah atau rapat dengan mempertimbangkan hasil kesepakatan atas solusi yang telah ditentukan.<sup>16</sup>

*Instrumental action* adalah upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkahlangkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung serta menyusun rencana untuk bertindak dan melaksanakannya. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa upaya karyawan untuk mengatasi masalah dan mencari solusi atas masalah tersebut dngan mengadakan rapat untuk semua karyawan

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

dan pengurus.<sup>17</sup> *Coping* merupakan usaha-usaha baik kognitif maupun perilaku yang bertujuan untuk mengelola tuntutan lingkungan dan internal, serta mengelola konflik-konflik yang mempengaruhi individu melampaui kapasitas individu.

Aspek selanjutnya adalah *Cautiouness* yaitu upaya karyawan dengan berhati-hati dalam bertindak, misal dalam permasalahan angsuran yang tidak tepat waktu pembayarannya, maka karyawan akan lebih berhati-hati dalam memberikan pinjaman. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa tindakan secara langsung yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, kalau masalah yang timbul itu diluar kendali karyawan, maka penguruslah yang akan karyawan pasrahkan untuk menyelesaikannya.<sup>18</sup>

*Cautiouness* adalah upaya karyawan yang cenderung berhati-hati dalam mempertimbangkan alternatif pemecahan masalah serta dalam merumuskan masalah, meminta pendapat orang lain, dan mengevaluasi tindakan yang pernah dilakukan sebelumnya. Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa tindakan secara langsung yang dilakukan karyawan salah satunya adalah melakukan *breaving* dengan karyawan untuk melakukan apa yang harus dilakukan.<sup>19</sup>

Tujuan perilaku *coping* adalah untuk mengurangi kondisi lingkungan yang menyakitkan, menyesuaikan dengan peristiwa-peristiwa atau kenyataan-kenyataan yang negatif, mempertahankan keseimbangan emosi, mempertahankan self image yang positif, serta untuk meneruskan hubungan yang memuaskan dengan orang lain. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti Selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan Selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa bertanggung jawab penuh dan mencari solusi yang tepat untuk permasalahan tersebut.<sup>20</sup>

Aspek selanjutnya adalah *Negotiation* yaitu sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut dengan harapan masalah akan dapat terselesaikan. Usaha yang dilakukan juga dapat bertujuan untuk mengubah pendapat atau pikiran orang lain demi mendapatkan situasi yang positif. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa untuk menyelesaikan masalah yang timbul, dengan berhati-hati karyawan akan mempelajari masalah, secara resikonya ataupun bentuk pemecahannya agar dapat selesai dengan baik.<sup>21</sup>

Negosiasi adalah sebuah bentuk interaksi sosial saat pihak-pihak yang terlibat berusaha untuk saling menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan. Menurut kamus Oxford, negosiasi adalah suatu cara untuk mencapai suatu kesepakatan melalui diskusi formal. Negosiasi merupakan suatu proses saat dua pihak mencapai perjanjian yang dapat memenuhi kepuasan semua pihak yang berkepentingan dengan elemen-elemen kerjasama dan kompetisi. Termasuk di dalamnya, tindakan yang dilakukan ketika berkomunikasi, kerjasama atau memengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa menyelesaikan dengan baik, hati-hati supaya tidak timbul masalah.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

*Negotiation* adalah sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa karyawan seringkali melakukan metode mediasi secara santun di rumah nasabah. Supaya para nasabah dapat merasakan betapa pedulinya karyawan terhadap nasabah.<sup>23</sup>

Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa dengan cara pendekatan, memberikan empati kepada orang lain.<sup>24</sup> Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa berbicara masalah kepada orang yang berpengalaman dalam bidangnya dan bisa dipercaya.<sup>25</sup>

## **2. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus**

Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus adalah keterbatasan waktu untuk membicarakan permasalahan yang timbul di BMT Mubarakah Kudus. Keterbatasan waktu tersebut tidak dapat dihindari mengingat jam kerja di BMT Mubarakah Kudus dimulai pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB namun jika masalah pembukuan belum selesai maka karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang dan harus menyelesaikan masalah pembukuan tersebut bahkan hingga malam tiba. Sehingga setelah tugas selesai karyawan lebih memilih untuk pulang ke rumah dan istirahat jika dibanding harus membahas mengenai konflik yang dialami karyawan di

---

<sup>23</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>24</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>25</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

tempat kerja. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus selanjutnya adalah perbedaan karakteristik karyawan, karena karyawan memiliki karakter yang berbeda ada yang mau menerima saran dan masukan, namun ada juga karyawan yang tidak bersedia menerima saran dan masukan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus adalah terbatasnya waktu.<sup>26</sup>

Dalam menjalankan sebuah bisnis atau perusahaan, rapat kerja atau *meeting* tentu akan sering dilakukan. Rapat kerja dengan tim tentu sangat diperlukan baik dalam rangka evaluasi maupun untuk mencari sebuah solusi terhadap problem bisnis. masalahnya adalah, kadang kala *meeting* ini tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Ketika ini terjadi, bukan solusi yang akan karyawan dapatkan, namun justru akan menimbulkan masalah baru. Ada beberapa poin penting yang seringkali membuat rapat dengan tim kerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Ketidakefektifan rapat kerja ini jangan sampai terjadi pada bisnis Karyawan. Karyawan akan rugi waktu, energi dan tenaga jika keadaan seperti ini terjadi setiap kali karyawan menggelar rapat kerja. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan yaitu dalam keterbatasan waktu.<sup>27</sup>

Untuk memulai sebuah rapat dengan tim kerja, tanpa adanya persiapan materi itu semua hanya akan membuang-buang waktu saja. Sebaiknya, sebelum menjadwalkan suatu *meeting*, hendaknya persiapkan materi apa yang nantinya akan dibahas bersama. Kalau pun toh tidak dicatat secara terperinci, tapi paling tidak ada beberapa poin yang

---

<sup>26</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>27</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti Selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

karyawan prioritaskan untuk di bahas bersama. Selain itu, membatasi materi yang dibahas juga sangat disarankan. Ini untuk menghindarkan kepada melebarnya pembahasan yang tidak penting. Jadi, teknisnya adalah ketika sedang membahas materi yang sudah ditentukan, maka ketika pembicaraan mulai melebar pada hal di luar materi, segera potong dan kembalikan kepada topik utama pembicaraan. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa banyaknya tugas kerja sehingga meminimalisir stres kerja terkendala.<sup>28</sup>

Setelah karyawan memilih orang-orang yang berkecimpung langsung terhadap apa yang menjadi masalah, atau apa yang sedang dibahas, maka ketika *meeting* berikan mereka tanggung jawab yang jelas. Porsikan masing-masing orang di dalam rapat untuk mendapatkan tanggung jawab yang sesuai dan diperlukan. Jangan *meeting* dengan ketidakjelasan tanggung jawab, karena rapat yang karyawan lakukan akan sia-sia tanpa adanya pembagian tugas yang jelas. Ini nanti akan berpengaruh terhadap langkah yang akan dilakukan kemudian. Tanpa adanya pembagian tugas dan tanggung jawab, maka semua masalah akan mengambang dan kembali tidak jelas bagaimana kelanjutannya, dan ini sangat berbahaya bagi bisnis karyawan. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa kendala pelaksanaan strategi *coping* adalah karena terbatasnya waktu.<sup>29</sup>

Strategi *coping* didefinisikan sebagai bentuk usaha kognitif dan perilaku yang dilakukan seseorang untuk mengatur tuntutan internal dan eksternal yang timbul dari hubungan individu dengan lingkungan, yang dianggap mengganggu batas-batas yang dimiliki oleh individu tersebut. *Coping* yang dimaksud terdiri dari pikiran-pikiran khusus dan perilaku

---

<sup>28</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>29</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

yang digunakan individu untuk mengatur tuntutan dan tekanan yang timbul dari hubungan individu dengan lingkungan, khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan.

### 3. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus

Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan mengadakan pertemuan rutin setiap 40 hari sekali yang wajib dihadiri oleh seluruh karyawan yang diadakan pada hari minggu di tempat pemancingan maupun rumah makan yang bertujuan selain untuk mengurangi stress kerja karyawan, penyaluran hobi bagi karyawan yang senang memancing sekaligus untuk membahas mengenai permasalahan yang terjadi di BMT Mubarakah Kudus. Solusi kedua untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan melakukan pendekatan persuasif dan individual bagi karyawan yang memiliki karakter yang sulit yang tidak mau menerima saran dan masukan dari pihak manajemen maupun karyawan lainnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa solusi untuk menghadapi kendala *coping* adalah dengan meminta jeda waktu tambahan kepada atasan.<sup>30</sup>

Pada penelitian ini *coping stress* diartikan sebagai upaya individu dalam menghadapi masalahnya yang menyebabkan stres. Tujuan dari *coping* yang dilakukan adalah untuk mengurangi rasa stres yang dialaminya, upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian masalah (*stressor*) atau hanya sekedar upaya individu mengalihkan masalah yang dialaminya. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan

---

<sup>30</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.



strategi *coping* harus ada jeda waktu atau memberikan waktu tersendiri untuk kumpul bersama.<sup>31</sup>

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya nyaman dalam situasi yang menurutnya tidak sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan melakukan *coping* untuk mengurangi tekanan yang dialaminya, *coping* yang dilakukan oleh karyawan dapat berbentuk positif maupun negatif. *Coping* yang cenderung kearah yang negatif akan merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* salah satunya dengan saling berkoordinasi dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>32</sup>

*Emotion focused coping* berdasarkan penggolongannya dalam penelitian ini termasuk dalam *adaptif*. *Adaptif* adalah *coping* yang mendukung fungsi integrasi, pertumbuhan, belajar dan mencapai tujuan. Kategorinya adalah berbicara dengan orang lain, memecahkan masalah secara efektif, teknik relaksasi, latihan seimbang dan aktivitas konstruktif. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Fitriyah sebagai Teller Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus Meminta jeda waktu tambahan untuk relaksasi.<sup>33</sup>

Pekerjaan-pekerjaan tertentu memang lebih cenderung memicu stres dari pada pekerjaan lain, tetapi sebagaimana telah kita singgung di bab ini, setiap individu memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menanggapi situasi pemicu stres. Kita tahu, misalnya bahwa individu-individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya

---

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti Selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>32</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan Selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>33</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Fitriyah Selaku Teller Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

eksternal cenderung lebih mudah stres. Keputusan-keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini. Jelas, manajemen tidak semestinya membatasi perekrutan hanya pada individu-individu seperti ini biasanya lebih baik dalam beradaptasi terhadap pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat stres inheren tinggi dan menunaikannya secara lebih efektif. Hal ini sama, pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seseorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa meluangkan waktu untuk sekedar membahas pelaksanaan strategi dengan team.<sup>34</sup>

#### D. Analisis

##### 1. Pelaksanaan Strategi *Coping* dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus

Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus sesuai atau valid dengan teori strategi *coping* menurut Lazarus dalam *Dynamics of Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, bahwa *Coping* adalah usaha individu baik secara kognitif maupun perilaku untuk mengatasi, mengurangi atau mentolelir tuntutan-tuntutan internal maupun eksternal yang disebabkan oleh hubungan antara individu dengan peristiwa-peristiwa yang dinilai menimbulkan stres.<sup>35</sup>

*Coping* didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam bentuk kognitif maupun perilaku untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dianggap sebagai sesuatu yang membebani atau melebihi

---

<sup>34</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>35</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 03 No. 02, Agustus 2014, hal. 75.

kemampuan individu tersebut. Upaya yang dilakukan setiap orang akan berbeda-beda, begitupun dalam menghadapi stres. *Coping* adalah upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.<sup>36</sup>

Pada penelitian ini *coping stres* diartikan sebagai upaya individu dalam menghadapi masalahnya yang menyebabkan stres. Tujuan dari *coping* yang dilakukan adalah mengurangi rasa stres yang dialaminya, upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian masalah (*stressor*) atau hanya sekedar upaya individu mengalihkan masalah yang dialaminya.

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya nyaman dalam situasi yang menurutnya tidak sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan melakukan *coping* untuk mengurangi tekanan yang dialaminya, *coping* yang dilakukan oleh karyawan dapat berbentuk positif maupun negatif. *Coping* yang cenderung kearah yang negatif akan merugikan diri karyawan maupun perusahaan.<sup>37</sup>

*Coping* berfungsi untuk mengubah situasi yang menyebabkan timbulnya stres atau mengatur reaksi emosional yang muncul karena suatu masalah. Berdasarkan pada fungsi tersebut, *coping stress* dapat dibagi dua, yaitu:<sup>38</sup>

- 1) *Problem focused coping*, yaitu tingkah laku yang terencana untuk mengubah situasi yang menekan dengan mengubah lingkungan atau diri sendiri, individu akan cenderung menggunakan cara ini bila dirinya yakin akan dapat mengubah situasi.

---

<sup>36</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480., hal.195.

<sup>37</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.196.

<sup>38</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014, hal. 75-76.

2) *Emotion focused coping*, yaitu usaha untuk mengurangi perasaan gelisah atau tidak menyenangkan yang berkaitan dengan situasi yang menekan tanpa berusaha aktif untuk mengubah situasinya; cara ini dilakukan bila individu merasa bahwa situasi atau sumber-sumber stres tidak mungkin diubah, dan tujuan dari perilaku ini adalah untuk mengatur respon emosional yang muncul akibat situasi yang menekan.

Menurut Aliah B. Purwantika Hasan secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi stres, yaitu hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku dan kandungan sosial.<sup>39</sup>

Islam memandang penting hubungan dengan Allah dalam segala aspek kehidupan manusia. Mengingat Allah adalah satu-satunya dzat yang akan membawa ketenangan sejati dalam diri manusia. Stres timbul karena seseorang merasa tidak mampu atau tidak memiliki sumber dayayang memadai untuk mengatasi masalahnya. Dengan memasrahkan diri, Allah akan membantu umatnya dengan cara yang tidak disangka-sangka. Stres dapat juga terjadi karena perubahan tertentu dalam hidup. Dalam hal ini seseorang tidak mampu untuk menyesuaikan diri terhadap rasa kehilangan, baik dalam kejadian besar yang bersifat tiba-tiba atau kehilangan hal yang berharga dalam kehidupan merupakan milik Allah. Segalanya berasal dari Allah dan kembali kepada-Nya.

Dalam Islam terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengingat Allah sebagai alat untuk menyelesaikan masalah, yaitu sholat, membaca al-Qur'an dan membaca do'a. Tata cara ini juga sering dianggap merupakan media untuk berkomunikasi dengan Allah.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Dian Noviana Putra, *Strategi Coping terhadap Stres pada Mahasiswa Tunanetra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Jurnal yang di publikasikan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013., hal. 29.

<sup>40</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 30.

Sholat sebagai alat untuk menyelesaikan masalah, dalam firman Allah:

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلَاقُوا رَبِّهِمْ وَأَنَّهُمْ إِلَيْهِ رَاغِبُونَ ﴿٤٦﴾

Artinya: “Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu', (yaitu) orang-orang yang meyakini, bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya.” (QS. Al-Baqarah: 45-46).<sup>41</sup>

## 2. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus

Kendala yang dihadapi saat pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus adalah kendala yang biasa terjadi dalam setiap organisasi. Mengingat dalam sebuah organisasi terdapat berbagai macam karakter individu atau karyawan yang menjalankan organisasi tersebut. Sehingga diharapkan BMT Mubarakah Kudus mampu mengurangi permasalahan tersebut dengan jalan keluar yang sesuai.

Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja adalah keterbatasan waktu, hal ini juga terjadi pada BMT Mubarakah Kudus. Keterbatasan waktu tersebut tidak dapat dihindari mengingat jam kerja di BMT Mubarakah Kudus dimulai pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB namun jika masalah pembukuan belum selesai maka karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang dan harus menyelesaikan masalah pembukuan tersebut bahkan hingga malam tiba. Sehingga setelah tugas selesai karyawan lebih memilih untuk pulang ke rumah dan istirahat jika dibanding harus membahas mengenai konflik yang dialami karyawan di tempat kerja.

<sup>41</sup> Al-Qur'an Surat al-Baqarah ayat 45-46, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyibah, Kudus, 2008., hal. 18.

Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja selanjutnya adalah perbedaan karakteristik karyawan, hal ini sesuai dengan hasil observasi yang terjadi di BMT Mubarakah Kudus karena karyawan memiliki karakter yang berbeda ada yang mau menerima saran dan masukan, namun ada juga karyawan yang tidak bersedia menerima saran dan masukan.

Dalam menjalankan sebuah bisnis atau perusahaan, rapat kerja atau *meeting* tentu akan sering dilakukan. Rapat kerja dengan tim tentu sangat diperlukan baik dalam rangka evaluasi maupun untuk mencari sebuah solusi terhadap problem bisnis. masalahnya adalah, kadang kala *meeting* ini tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Ketika ini terjadi, bukan solusi yang akan karyawan dapatkan, namun justru akan menimbulkan masalah baru.

Ada beberapa poin penting yang seringkali membuat rapat dengan tim kerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Ketidakefektifan rapat kerja ini jangan sampai terjadi pada bisnis Karyawan. Karyawan akan rugi waktu, energi dan tenaga jika keadaan seperti ini terjadi setiap kali karyawan menggelar rapat kerja. Untuk memulai sebuah rapat dengan tim kerja, tanpa adanya persiapan materi itu semua hanya akan membuang-buang waktu saja. Sebaiknya, sebelum menjadwalkan suatu *meeting*, hendaknya materi dipersiapkan apa yang nantinya akan dibahas bersama. Kalau pun tidak dicatat secara terperinci, tapi paling tidak ada beberapa poin yang karyawan prioritaskan untuk di bahas bersama.

Untuk mengatasi stres kerja secara efektif, tidak peduli besar ataupun kecil masalah tersebut, diperlukan sebuah strategi *coping* (penanggulangan). Ada banyak ragam strategi *coping*, tetapi tidak semuanya efektif. Strategi *coping* yang paling tidak efektif adalah strategi yang dapat dikelompokkan dalam kategori pengelakan, dan hal tersebut tercermin dalam masalah kesehatan nasional Amerika Serikat sekarang ini berupa penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, penganiayaan pasangan dan anak-anak, serangan yang bermusuhan,

penganiayaan sosial dan bunuh diri. Disisi lain, strategi *coping* yang efektif dilakukan untuk mendapatkan resolusi damai. Pada kebanyakan kasus, keterampilan *coping* yang kita gunakan terlihat seperti kebiasaan kedua kita. Namun, seiring dengan peningkatan jumlah dan intensitas stresor kita, strategi *coping* yang rutin seringkali gagal melakukan tugasnya secara efektif. Akibatnya, secara fisik kita akan merasa lelah, lumpuh mental, dan secara emosi tersia-sia. Semua faktor tersebut mengakibatkan produktivitas kerja yang buruk.<sup>42</sup>

Menurut ajaran Islam, perasaan harap kepada Allah merupakan hal yang harus tetap ditumbuhkan dalam hidup. Kepercayaan bahwa Allah akan membantu dan tidak membebani manusia sesuatu yang tidak mampu dipikulnya, merupakan sesuatu yang penting dalam menghadapi masalah. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

تَخْرُجُ مِنْ بَيْنِ الصُّلْبِ وَالتَّرَائِبِ ﴿٧﴾

Artinya: “Yang keluar dari antara tulang sulbi laki-laki dan tulang dada perempuan”. (QS. Al-Thalaq: 7)<sup>43</sup>

### 3. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus

Setiap manusia pasti mempunyai masalah, dari yang terkecil sampai yang terbesar. Semuanya tergantung akan individu yang menjalani. Ada berbagai metode dalam menyelesaikan, menghadapi, menghindari, ataupun meminimalisir suatu masalah, akan tetapi tidak jarang kita menemui seseorang yang takut menghadapi suatu permasalahan dan tidak mencari jalan keluar yang bijak. Jika seorang individu salah atau kurang tepat dalam meng*coping* suatu permasalahan, maka hasilnya pun akan kurang memuaskan, bahkan dapat menimbulkan gangguan dalam pikiran dan kejiwaannya, seperti depresi, stres dan gila.

<sup>42</sup> National Safety Council, *Op. Cit.*, hal. 27.

<sup>43</sup> Al-Qur'an Surat Al-Thalaq ayat 7, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 256.

*Coping* ini secara bahasa mempunyai makna menanggulangi, menerima menguasai segala sesuatu yang berangkutan dengan diri kita sendiri. Untuk mengendalikan emosi bisa dilakukan dengan banyak cara, diantaranya dengan model penyesuaian, pengalihan dan *coping*. Strategi *coping* menunjuk pada berbagai upaya, baik mental maupun perilaku, untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalisasikan suatu situasi atau kejadian yang penuh tekanan.<sup>44</sup>

Lazarus mendefinisikan *coping* sebagai suatu cara suatu individu untuk mengatasi situasi atau masalah yang dialami baik sebagai ancaman atau suatu tantangan yang menyakitkan. Dengan perkataan lain strategi *coping* merupakan suatu proses dimana individu berusaha untuk menanggapi dan menguasai situasi stres yang menekan akibat dari masalah yang sedang dihadapinya dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya.

Umumnya *coping* strategi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai permasalahan yang melingkupi kehidupannya. dan *coping* karyawan sebagai suatu usaha untuk menguasai situasi tertekan, tanpa memperhatikan akibat dari tekanan tersebut. Namun ingat *coping* bukanlah suatu usaha untuk menguasai seluruh situasi yang menekan, karena tidak semua situasi tertekan dapat benar-benar dikuasai.

Kesimpulannya, strategi *coping* merupakan suatu upaya individu untuk menanggulangi situasi stres yang menekan akibat masalah yang dihadapinya dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya sendiri, *Coping* yang efektif untuk dilaksanakan adalah *coping* yang membantu seseorang untuk mentoleransi dan menerima situasi menekan dan tidak merisaukan tekanan yang tidak dapat dikuasainya.

Cara individu menangani situasi yang mengandung tekanan ditentukan oleh sumber daya individu yang meliputi kesehatan fisik/energi, keterampilan memecahkan masalah, keterampilan sosial dan

---

<sup>44</sup> Azmisahabudin, *Strategi Coping*, Jurnal Psikologi, 2017, hal. 1.



dukungan sosial dan materi. Menurut lazarrus dan folkman faktor yang mempengaruhi strategi *coping* dari luar atau dari dalam ada enam, yaitu:<sup>45</sup>

1) Kesehatan Fisik

Kesehatan merupakan hal yang penting, karena selama dalam usaha mengatasi stres individu dituntut untuk mengerahkan tenaga yang cukup besar

2) Keyakinan atau pemikiran yang positif

Keyakinan menjadi sumber daya psikologis yang sangat penting, seperti keyakinan akan nasib (*eksternal locus of control*) yang mengerahkan individu pada penilaian ketidakberdayaan (*helplessness*) yang akan menurunkan kemampuan strategi *coping* tipe : *problem-solving focused coping*

3) Keterampilan Memecahkan masalah

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mencari informasi, menganalisa situasi, mengidentifikasi masalah dengan tujuan untuk menghasilkan alternatif tindakan, kemudian mempertimbangkan alternatif tersebut sehubungan dengan hasil yang ingin dicapai, dan pada akhirnya melaksanakan rencana dengan melakukan suatu tindakan yang tepat.

Dalam penelitian ini solusi untuk menghadapi kendala dalam pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus adalah keterampilan memecahkan masalah. Keterampilan ini terlihat dengan penyaluran hobi yang dilakukan oleh karyawan misalnya hobi memancing. Sehingga saat karyawan mengalami stress kerja, maka dia menyalurkan emosinya dengan kegiatan memancing.

4) Keterampilan sosial

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk berkomunikasi dan bertingkah laku dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai sosial yang berlaku dimasyarakat.

---

<sup>45</sup> Azmisahabudin, *Strategi Coping*, Jurnal Psikologi, 2017, hal. 1.

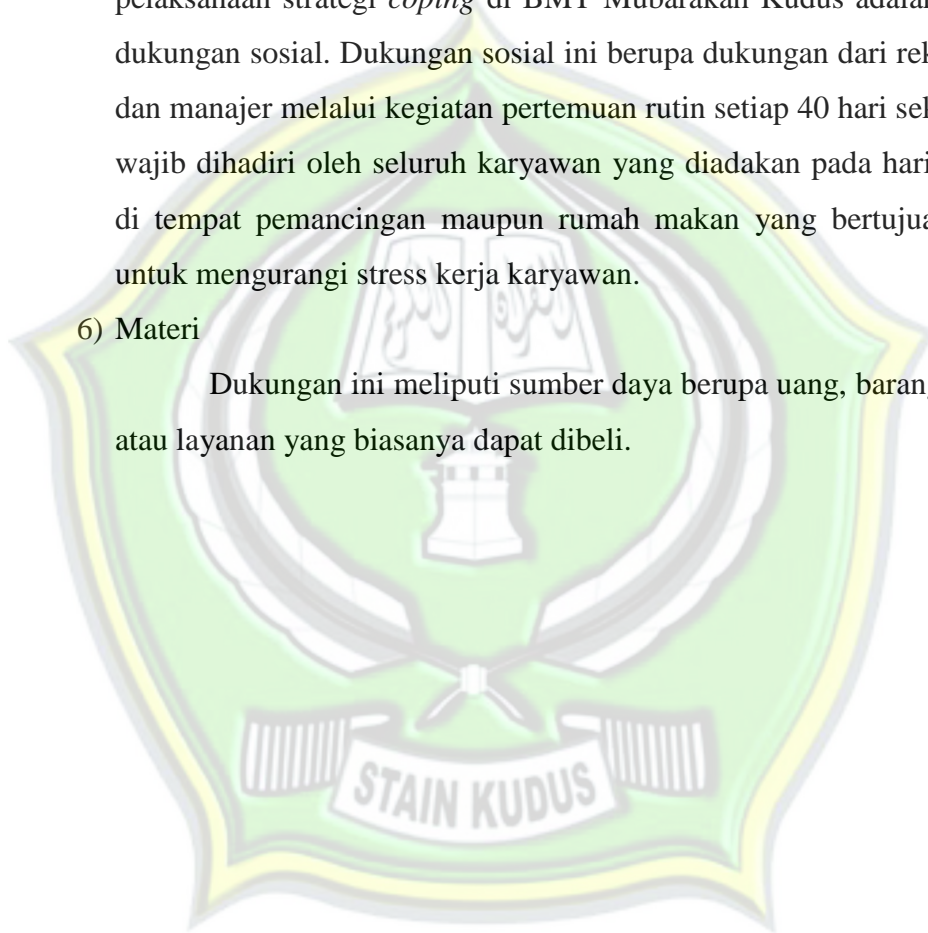
#### 5) Dukungan sosial

Dukungan ini meliputi dukungan pemenuhan kebutuhan informasi dan emosional pada diri individu yang diberikan oleh orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, dan lingkungan masyarakat sekitarnya.

Dalam penelitian ini solusi untuk menghadapi kendala dalam pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus adalah adanya dukungan sosial. Dukungan sosial ini berupa dukungan dari rekan kerja dan manajer melalui kegiatan pertemuan rutin setiap 40 hari sekali yang wajib dihadiri oleh seluruh karyawan yang diadakan pada hari minggu di tempat pemancingan maupun rumah makan yang bertujuan selain untuk mengurangi stress kerja karyawan.

#### 6) Materi

Dukungan ini meliputi sumber daya berupa uang, barang-barang atau layanan yang biasanya dapat dibeli.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus antara lain dengan tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur, menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada. Dengan menyalurkan melalui hobi untuk karyawan laki-laki sebagian besar memiliki hobi memancing sehingga mereka sering pergi memancing saat libur tiba. Menyalahkan diri sendiri atas masalah tersebut. Mencari hikmah dari permasalahan yang telah terjadi. Berusaha mencari solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang telah terjadi. Melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung, misalnya jika permasalahan karyawan adalah tidak tercapainya target simpanan dan pinjaman pada bulan ini, maka solusinya adalah dengan memperbanyak silaturahmi ke anggota BMT untuk mendapatkan tambahan simpanan. Karyawan akan lebih berhati-hati dalam memberikan pinjaman. Membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut.
2. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus adalah keterbatasan waktu untuk membicarakan permasalahan yang timbul di BMT Mubarakah Kudus. Keterbatasan waktu tersebut tidak dapat dihindari mengingat jam kerja di BMT Mubarakah Kudus dimulai pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB namun jika masalah pembukuan belum selesai maka karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang dan harus menyelesaikan masalah pembukuan

tersebut bahkan hingga malam tiba. Sehingga setelah tugas selesai karyawan lebih memilih untuk pulang ke rumah dan istirahat jika disbanding harus membahas mengenai konflik yang dialami karyawan di tempat kerja. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus selanjutnya adalah perbedaan karakteristik karyawan, karena karyawan memiliki karakter yang berbeda ada yang mau menerima saran dan masukan, namun ada juga karyawan yang tidak bersedia menerima saran dan masukan.

3. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan mengadakan pertemuan rutin setiap 40 hari sekali yang wajib dihadiri oleh seluruh karyawan yang diadakan pada hari minggu di tempat pemancingan maupun rumah makan yang bertujuan selain untuk mengurangi stress kerja karyawan, penyaluran hobi bagi karyawan yang senang memancing sekaligus untuk membahas mengenai permasalahan yang terjadi di BMT Mubarakah Kudus. Solusi kedua untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan melakukan pendekatan persuasif dan individual bagi karyawan yang memiliki karakter yang sulit yang tidak mau menerima saran dan masukan dari pihak manajemen maupun karyawan lainnya.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian penulis mengenai analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus melekat beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Keterbatasan waktu observasi lapangan yang hanya meliputi jangka waktu selama kurang lebih 1 bulan. Sehingga mengakibatkan informasi yang diperoleh kurang memadai.
2. Dalam melakukan analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus, peneliti hanya melakukan

analisis ditinjau dari manajemen sumber daya manusia, belum mencakup analisis ditinjau dari aspek ekonomi Syariah.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan memperpanjang waktu penelitian. Dengan melakukan penelitian dalam jangka waktu yang lebih panjang diharapkan akan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan juga memperhatikan analisis ditinjau dari aspek ekonomi Syariah sehingga diketahui ketidaksesuaian dengan ekonomi Syariah.

### D. Penutup

*Alhamdulillahirobbil 'alamin*, segala puji milik Allah SWT semata. Teriring panjat syukur kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kekurangan dan kekhilafan sebagai manusia, menyadarkan penulis akan kekurangsempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, tegur sapa dan saran kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan. Sebagai akhir kata, terbesit harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca budiman pada umumnya, dan khususnya bagi penulis sendiri di masa-masa yang akan datang. *Amin Yaa Rabbal 'Alamin*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008.
- Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, BPFE Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.
- Azizah Musliha Fitri, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank BMT)*, Jurnal Kesehatan Masyarakat 2013, Volume 2, Nomor 1, Tahun 2013.
- Dian Noviana Putra, *Strategi Coping terhadap Stres pada Mahasiswa Tunanetra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Jurnal yang di publikasikan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013.
- Eunike R. Rustiana dan Widya Hary Cahyati, *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping Pada Dosen*, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan ISSN 1858-1196, 2012.
- Glynis M. Breakwell, *Coping With Agressive Behaviour (Mengatasi Perilaku Agresif)*, Kanisus, Yogyakarta, 1998.
- Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002.
- Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014.
- Nasution S, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1990.
- Nunnie Widagdo, *Manajemen Konflik dan Stres Kerja*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Perilaku Organisasi Edisi 12*, Selemba Empat, Jakarta, 2007.
- Ria Oktarina, dkk, *Sumber Stres, Strategi Koping, Dan Tingkat Stres Pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah Dan Lajang*, Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen Vol. 8, No. 3 September 2015, p : 133-141 ISSN : 1907 – 6037.
- Sanapiah Faisal, “*Varian-Varian Kontemporer Penelitian Sosial*” dalam *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Editor Burhan Bungin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Smet B, *Psikologi Kesehatan*, Gramedia, Jakarta, 1994.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Selemba Empat, Jakarta, 2007.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2010.

Wawancara dengan Ana Nihayah selaku Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus tanggal 12 Oktober 2016, di kantor BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480.

Yusuf Irianto, “*Metode Pengumpulan Data dan Kasus Penelitian*” dalam *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Editor Burhan Bungin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, teknologi semakin berkembang sehingga memicu pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan dunia usaha juga berkembang secara pesat. Perkembangan dunia usaha menimbulkan banyak perusahaan berdiri di era industrialisasi ini. Dalam kemajuan berdirinya banyak perusahaan di Indonesia, semakin banyak perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Semakin ketatnya persaingan dunia usaha, menuntut perusahaan untuk mencari sumber daya yang berkualitas untuk dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Perusahaan dituntut bekerja dengan ritme yang serba cepat dan bersifat kompetitif dan karyawan merupakan alat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (keuntungan) agar dapat bertahan di persaingan dunia usaha.<sup>1</sup>

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat membuat karyawan dituntut bekerja dengan performa yang baik. Tidak jarang dunia pekerjaan akan membuat karyawan merasa stres karena tuntutan perusahaan agar terus meningkatkan kinerja semaksimal mungkin. Rasa was-was, tegang, dan stres mungkin telah menjadi bagian dari karyawan dalam menjalani aktivitas perusahaan untuk memenuhi tanggungjawab mereka terhadap tugas-tugas yang harus dijalankan. Stres kerja merupakan kondisi yang dialami oleh pekerja atas interaksinya dengan pekerjaannya, biasanya stres terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan karyawan sehingga menimbulkan ketegangan dan rasa cemas.

---

<sup>1</sup> Wiari Utaminingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480., hal.191.



Dalam sebuah perusahaan pasti terdapat target bisnis yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Marketing merupakan salah satu bagian yang ditugaskan sebagai pencapaian target perusahaan. Target bisnis dalam perusahaan dapat menjadi stressor untuk karyawan khususnya bagian marketing. Target bisnis yang diberikan berlebihan rentan membuat karyawan akan mengalami stres karena karyawan yang tidak dapat mencapai target yang diberikan.

Stres yang dialami karyawan dalam rentang waktu seminggu. Terdapat karyawan yang tidak mengalami stres sebanyak 5,85% sedangkan sisanya hampir semua mengalami stres. Bahkan sebanyak 15.00% menyatakan bahwa dirinya mengalami stres setiap hari atau disebutkan dalam table daily (5 hari kerja). Persentase tertinggi adalah 39.02% karyawan mengalami stres dalam 3 hari kerjanya dalam waktu seminggu (5 hari kerja). Stres seharusnya menjadi perhatian utama untuk perusahaan karena stres pada karyawan juga akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Bekerja dalam kondisi stres akan menurunkan produktivitas dan performa karyawan sehingga akan merugikan perusahaan sendiri. Maka dari itu, stres, pada karyawan penting untuk dikaji pada penelitian ini.<sup>2</sup>

Sebagian besar dari kita menyadari bahwa stres merupakan masalah yang semakin banyak di jupai dalam organisasi. Rekan-rekan mengatakan kepada kita bahwa mereka tertekan dengan beban kerja yang lebih berat dan harus bekerja lebih lama karena kinerja perusahaan mereka menurun. Orang-orang tua berbicara tentang tiadanya stbilitas kerja saat ini dan mengenang saat mereka bekerja di sebuah perusahaan besar yang memberikan jaminan seumur hidup. Kita membaca berbagai survei tentang karyawan yang mengeluhkan sters yang tercipta karena ketidakseimbangan antara tanggungjawab kerja dan keluarga.<sup>3</sup>

Stres kerja dapat disebabkan lingkungan fisik yang telalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang

---

<sup>2</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal. 192.

<sup>3</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Selemba Empat, Jakarta, 2007., hal. 368.

lembab, penerangan di kantor yang kurang terang. Stres keluarga (*family stress*) dapat berupa suatu gangguan terhadap keadaan keluarga yang sudah mapan (*steady state*), menciptakan ketidaktenangan, atau menimbulkan tekanan. Kurangnya dukungan sosial dari keluarga dapat menyebabkan konflik antara keluarga dan pekerjaan. Bagi perempuan yang tidak dapat mencapai keseimbangan keluarga dan pekerjaan akan muncul masalah konflik yang berlangsung terus-menerus akan berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Perempuan menikah lebih banyak mengalami konflik antara keluarga dan pekerjaan, dibandingkan dengan perempuan lajang, hal ini dapat menyebabkan stres khususnya bagi buruh perempuan. Perempuan menikah yang bekerja menghadapi lebih banyak persoalan terkait dengan peran yang dihadapi, yaitu sebagai istri, ibu, pengurus rumah tangga dan seorang pekerja. Hal inilah yang menyebabkan stres bagi buruh perempuan.<sup>4</sup>

Agar tidak timbul stres kerja diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan strategi *coping*. Strategi *coping* merupakan suatu upaya mengatasi stres yang memerlukan proses kognitif dan afektif untuk menyesuaikan diri terhadap stres dan bukan memberantas stres. Jenis strategi *coping* yang biasa dilakukan menghadapi stres yaitu strategi *coping* fokus masalah (*problem focus coping*) dan strategi *coping* fokus emosi (*emotional focus coping*). Strategi *coping* fokus masalah adalah pengendalian dalam mengatasi stres dengan mengubah masalah yang dihadapi dan lingkungan sekitarnya yang menyebabkan terjadinya tekanan, sedangkan strategi *coping* fokus emosi adalah usaha mengatasi stres dengan cara mengatur emosi dalam menyesuaikan diri dari dampak yang ditimbulkan oleh suatu kondisi dan situasi yang dianggap penuh tekanan.<sup>5</sup>

Tidak ada pekerjaan yang bebas dari stres. Pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki beberapa tingkat tantangan dan kesulitan. Manajemen stres kerja yang efektif membuat Anda mempertahankan rasa pengendalian diri

---

<sup>4</sup> Ria Oktarina, dkk, Sumber Stres, *Strategi Coping*, Dan Tingkat Stres Pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah Dan Lajang, Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen Vol. 8, No. 3 September 2015, p : 133-141 ISSN : 1907 – 6037., hal. 135.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 135.

dalam lingkungan kerja sehingga beberapa urusan akan Anda terima sebagai tantangan, dan bukan ancaman. Namun, pertama-tama untuk memahami strategi manajemen stres yang efektif, kami perlu mengulang beberapa konsep dasar dari karakteristik stres.<sup>6</sup>

Alasan yang menyebabkan stres kerja sangat banyak, berkisar dari perubahan ekonomi sampai ke kemajuan teknologi yang sangat cepat. Kemajuan di bidang teknologi, yang seharusnya dapat menambah waktu luang, ternyata malah menambah tekanan untuk berbuat lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Pada umumnya, rata-rata orang menghabiskan waktu sekitar 8 sampai 12 jam per hari ditempat kerja. Ini berarti menambah jam kerja sebanyak 163 jam setiap tahun sejak 1970 (hal ini tidak termasuk waktu yang diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja).<sup>7</sup>

Sebagaimana data yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Ana Nihayah bahwa di BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat pekerjaan yang dibebankan karyawan, artinya bahwa karyawan tidak hanya bekerja pada bagiannya saja, akan tetapi karyawan dapat mengerjakan pekerjaan karyawan yang lain karena disana terdapat kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.<sup>8</sup> Melihat hal tersebut menjadikan titik jenuh sendiri bagi karyawan sehingga akan muncul stres kerja, ketika karyawan merasakan stres kerja maka ini akan berdampak pada kinerjanya, maka perlu adanya peningkatan kinerja dengan memperhatikan strategi manajemen dalam stres kerja, yaitu strategi penanganan individual, strategi penanganan organisasional dan strategi dukungan sosial. Ketika karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat stres kerja dapat ditangani dengan melakukan berbagai kegiatan yang sifatnya membangun sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja, seperti kerjasama dalam bekerja, kegiatan pelatihan-pelatihan baik di dalam maupun di luar kantor, dan sebagainya.

---

<sup>6</sup> Glynis M. Breakwell, *Coping With Aggressive Behaviour (Mengatasi Perilaku Agresif)*, Kanisus, Yogyakarta, 1998., hal. 2-3.

<sup>7</sup> National Safety Council, *Manajemen Stres*, EGC, Jakarta, 2003., hal.7.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Ana Nihayah selaku Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus tanggal 12 Oktober 2016, di kantor BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa tingkat stress karyawan cukup tinggi, hal tersebut terlihat dari beberapa indikator yaitu karyawan yang sering terlambat masuk kerja, tingkat kehadiran karyawan yang rendah serta karyawan yang kesulitan dalam membuat keputusan. Sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Indikator Stres Kerja Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus**

No	Aspek	Persentase
1.	Keterlambatan Kerja	25%
2.	Ketidakhadiran kerja	18%

Sumber : Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada BMT Mubarakah Undaan Kudus, 2016.

BMT Mubarakah Kudus dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan lokasinya yang strategis yang berada di jalan utama yang menghubungkan kota Kudus dengan kota Purwodadi di desa Undaan. Sehingga memudahkan anggota untuk menggunakan jasa simpanan dan pinjaman BMT Mubarakah Kudus. Melihat uraian di atas, dapat di buat judul **“Strategi Coping dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan batasan penelitian. Berdasarkan uraian yang tertulis dalam latar belakang masalah, maka peneliti memberi batasan masalah yang meliputi: pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan.

### C. Rumusan Masalah

Dari uraian penelitian tersebut dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut ini :

1. Bagaimanakah pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus?
2. Apakah kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus?
3. Bagaimanakah solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.
2. Untuk mengetahui kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.
3. Untuk mengetahui solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus.

### E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya menyangkut ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pemilik perusahaan dalam kaitannya dengan pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

### 2. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu :

**BAB I** Pendahuluan : Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II** Landasan Teoritis : Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukannya penelitian ini. Yang meliputi strategi *coping*, stres kerja, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

**BAB III** Metode Penelitian : Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan analisis data.

**BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan : Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, statistik deskriptif responden, hasil uji asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

**BAB V** Penutup : Merupakan bagian akhir dari skripsi ini, berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Pustaka

##### 1. Strategi Coping

###### a. Pengertian Coping Stress

*Coping* adalah usaha-usaha individu baik secara kognitif maupun perilaku untuk mengatasi, mengurangi atau mentolelir tuntutan-tuntutan internal maupun eksternal yang disebabkan oleh hubungan antara individu dengan peristiwa-peristiwa yang dinilai menimbulkan stres.<sup>1</sup>

*“Coping is defined as the person’s constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the person’s resource.” (Dalam Lazarus dalam Dynamics of Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes, Journal of Personality and Social Psychology, 1986).*

*Coping* didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam bentuk kognitif maupun perilaku untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dianggap sebagai sesuatu yang membebani atau melebihi kemampuan individu tersebut. Upaya yang dilakukan setiap orang akan berbeda-beda, begitupun dalam menghadapi stres. *Coping* adalah upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.<sup>2</sup>

Pada penelitian ini *coping stres* diartikan sebagai upaya individu dalam menghadapi masalahnya yang menyebabkan stres. Tujuan dari *coping* yang dilakukan adalah untuk mengurangi rasa stres yang dialaminya, upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian

---

<sup>1</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014, hal. 75.

<sup>2</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480., hal.195.

masalah (*stressor*) atau hanya sekedar upaya individu mengalihkan masalah yang dialaminya.

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya nyaman dalam situasi yang menurutnya tidak sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan melakukan *coping* untuk mengurangi tekanan yang dialaminya, *coping* yang dilakukan oleh karyawan dapat berbentuk positif maupun negatif. *Coping* yang cenderung kearah yang negatif akan merugikan diri karyawan maupun perusahaan.<sup>3</sup>

*Coping* berfungsi untuk mengubah situasi yang menyebabkan timbulnya stres atau mengatur reaksi emosional yang muncul karena suatu masalah. Berdasarkan pada fungsi tersebut, *coping stress* dapat dibagi dua, yaitu:<sup>4</sup>

- 1) *Problem focused coping*, yaitu tingkah laku yang terencana untuk mengubah situasi yang menekan dengan mengubah lingkungan atau diri sendiri, individu akan cenderung menggunakan cara ini bila dirinya yakin akan dapat mengubah situasi.
- 2) *Emotion focused coping*, yaitu usaha untuk mengurangi perasaan gelisah atau tidak menyenangkan yang berkaitan dengan situasi yang menekan tanpa berusaha aktif untuk mengubah situasinya; cara ini dilakukan bila individu merasa bahwa situasi atau sumber-sumber stres tidak mungkin diubah, dan tujuan dari perilaku ini adalah untuk mengatur respon emosional yang muncul akibat situasi yang menekan.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu memang lebih cenderung memicu stres dari padapekerjaan lain, tetapi sebagaimana telah kita singgung di bab ini, setiap individu memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menanggapi situasi pemicu stres. Kita tahu, misalnya bahwa individu-individu yang

---

<sup>3</sup> Wiari Utaminingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.196.

<sup>4</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014, hal. 75-76.



pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal cenderung lebih mudah stres. Keputusan-keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini. Jelas, manajemen tidak semestinya membatasi perekrutan hanya pada individu-individu seperti ini biasanya lebih baik dalam beradaptasi terhadap pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat seters inheren tinggi dan menunaikannya secara lebih efektif. Hal ini sama, pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seseorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan.<sup>5</sup>

### **b. Bentuk *Coping* Stres**

Terdapat dua bentuk *coping* stres yaitu *emotion-focused coping* dan *problem-focused coping* yaitu:

1.) *Emotion-focused coping* adalah upaya seseorang dalam mengatasi rasa stresnya yang hanya sebatas mencari makna yang terjadi pada dirinya atau melakukan sesuatu yang dianggap dapat mengurangi rasa stresnya tanpa berusaha mengubah keadaan atau masalah yang sedang dialaminya.<sup>6</sup>

a) Pada *emotion-focused coping* terdapat beberapa bentuk dari *coping* stres tersebut, sebagai berikut:

1. *Escapism* (Pelarian diri dari masalah)

*Escapism* adalah usaha karyawan untuk menghindari dari masalah yang dihadapinya dengan cara berkhayal atau membayangkan jika masalah tersebut terselesaikan atau tidak dalam situasi tersebut. Cara yang dilakukan untuk menghindarinya adalah dengan tidur lebih banyak, minum minuman keras, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, dan menolak kehadiran orang lain.

---

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, hal. 380.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal.196.

2. *Minialization* (Meringankan beban masalah)

*Minimalization* merupakan usaha karyawan untuk Individu menghindari masalah dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya.

3. *Self Blame* (Menyalahkan diri sendiri)

*Self blame* merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara menghukum dan menyalahkan dirinya sendiri atas segala rasa penyesalan yang ditimbulkan oleh masalah tersebut.

4. *Seeking Meaning* (Mencari arti)

*Seeking meaning* merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari makna dari masalah yang dihadapinya atau mencari hikmah dari kegagalannya yang penting dalam kehidupannya.

b) *Emotion-focused coping* berdasarkan penggolongannya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Adaptif adalah *coping* yang mendukung fungsi integrasi, pertumbuhan, belajar dan mencapai tujuan. Kategorinya adalah berbicara dengan orang lain, memecahkan masalah secara efektif, teknik relaksasi, latihan seimbang dan aktivitas konstruktif.
2. Maladaptif adalah *coping* yang menghambat fungsi integrasi, memecah pertumbuhan, menurunkan otonomi dan cenderung menguasai lingkungan. Kategorinya adalah makan berlebihan atau tidak makan, bekerja berlebihan dan menghindar.

2.) *Problem-focused coping* adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya dengan berusaha mencari jalan keluar atau solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang dianggapnya sebagai sumber stres.

Pada *problem-focused coping* terdapat beberapa bentuk dari *coping stres* tersebut, sebagai berikut:<sup>7</sup>

a) *Instrumental Action* (tindakan secara langsung)

*Instrumental action* adalah upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung serta menyusun rencana untuk bertindak dan melaksanakannya.

b) *Cautiousness* (Kehati-Hatian)

*Cautiousness* adalah upaya karyawan yang cenderung berhati-hati dalam mempertimbangkan alternatif pemecahan masalah serta dalam merumuskan masalah, meminta pendapat orang lain, dan mengevaluasi tindakan yang pernah dilakukan sebelumnya.

c) *Negotiation* (Negosiasi)

*Negotiation* adalah sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut dengan harapan masalah akan dapat terselesaikan. Usaha yang dilakukan juga dapat bertujuan untuk mengubah pendapat atau pikiran orang lain demi mendapatkan situasi yang positif.

### c. Faktor yang Mempengaruhi *Coping Stres*

*Coping stres* ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi *coping stres*:<sup>8</sup>

1.) Jenis Kelamin

Jenis Kelamin ternyata menentukan *coping* yang dilakukan seseorang. Pada dasarnya laki-laki dan perempuan sama-sama menggunakan kedua bentuk *coping* yaitu *problem focus coping* dan *emotion focus coping*. Namun wanita ternyata lebih cenderung

---

<sup>7</sup> Wiari Utaminingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.197.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 197.

berorientasi pada emosi sedangkan pria lebih berorientasi pada masalah. Secara umum respon *coping* stres antara pria dan wanita hampir sama, tetapi wanita lebih lemah atau lebih sering menggunakan penyaluran emosi daripada pria.

#### 2.) Tingkat Pendidikan

*Coping* juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin tinggi pula kompleksitas kognitifnya, demikian pula sebaliknya. Oleh karenanya seseorang yang berpendidikan tinggi akan lebih realistis dan aktif dalam memecahkan masalah.

#### 3.) Perkembangan Usia

Perkembangan usia juga mempengaruhi seseorang dalam melakukan *coping*. Struktur psikologis seseorang dan sumber-sumber untuk melakukan *coping* akan berubah menurut perkembangan usia dan akan membedakan seseorang dalam merespons tekanan. Pada usia muda akan menggunakan *problem focus coping* sedangkan pada usia yang lebih tua akan menggunakan *emotion focus coping*. Hal ini disebabkan pada orang yang lebih tua memiliki anggapan bahwa dirinya tidak mampu melakukan perubahan terhadap masalah yang dihadapi sehingga akan bereaksi dengan mengatur emosinya daripada pemecahan masalah.

#### 4.) Status Sosial Ekonomi

*Coping* seseorang dipengaruhi oleh status sosial ekonomi. Status sosial ekonomi yang rendah akan menampilkan *coping* yang kurang aktif, kurang realistis, dan lebih fatal atau menampilkan respon menolak, dibandingkan dengan seseorang yang status ekonominya lebih tinggi.

### d. Strategi *Coping Stress*.<sup>9</sup>

#### 1) Deskripsi masalah

Sebelum anda berhasil menyelesaikan suatu masalah, anda harus memahami masalah tersebut terlebih dahulu. uraikan masalah secara

---

<sup>9</sup> National Safety Council, *Manajemen Stres*, EGC, Jakarta, 2003., hal. 41.

objektif. Definisikan. Kemudian, lakukan analisis masalah. Kupas masalah itu. Perhatikan komponen-komponennya. Apa kekuatan dan kelemahannya? Apa yang tampak di permukaan dan apa penyebabnya.

## 2) Pembentukan ide

Membuat ide memang menyenangkan. Selain itu juga menantang. Ide dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari dalam maupun dari luar diri kita. Buku, manusia, film, museum, memori atay apa saja bisa. Di sinilah *the Explorer* berberan. Semakin banyak ide yang anda dapatkan, semakin baik peluang anda untuk menyelesaikan masalah secara efektif. Saat mencari ide, tanggalkan peran sensor dalam pikiran anda.

## 3) Pemilihan dan pemolesan ide

Tidak semua ide itu bagus atau dapat digunakan. Begitu ide dipampangkan, satu atau dua diantaranya akan menyerang diri anda. Urutkan (*Judge*) ide-ide tersebut berdasarkan derajat keterjangkauannya (rencana A, rencana B, rencana C, dan seterusnya). Begitu anda membuat pilihan, mulailah memanipulasi ide tersebut ke bentuk yang paling sesuai dengan masalah anda. Ini berarti anda mungkin harus merampingkan atau sedikit mengubah ide tersebut dengan membuat beberapa perubahan agar sesuai dengan kebutuhan langsung anda.

## 4) Penerapan ide

Penerapan berarti merumuskan sebuah rencanabermain untuk mengujicobakan ide dan untuk melihat apakah ide tersebut berhasil atau gagal. Ini berarti bertanya, “Bagaimana ide tersebut dapat menimbulkan efek sehingga masalah bisa selesai?” penerapan melibatkan strategi dan unsur resiko. Selain keberanian (untuk mengambil resiko), penerapan juga memerlukan keyakinan. Ide tanpa keyakinan, seperti mobil tanpa setir.

## 5) Evaluasi dan analisis rencana tindakan

Penemu yang baik akan memperhatikan seberapa baik hasil kerja temuan mereka. Dn ketika selesai di uji cobakan, akan ada dua

kemungkinan yang terjadi, botol sampanye dibuka (rencana berhasil) atau kembali ke papan tulis guna merancang ulang hasil temuannya (rencana belum berhasil). Pelajaran terakhir yang dapat diambil dari sebuah masalah jika masalah itu memang dapat dipecahkan dan sebaik apakah pemecahannya.

Untuk mengatasi stres kerja secara efektif, tidak peduli besar ataupun kecil masalah tersebut, diperlukan sebuah strategi *coping* (penanggulangan). Ada banyak ragam strategi *coping*, tetapi tidak semuanya efektif. Strategi *coping* yang paling tidak efektif adalah strategi yang dapat dikelompokkan dalam kategori pengelakan, dan hal tersebut tercermin dalam masalah kesehatan nasional Amerika Serikat sekarang ini berupa penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, penganiayaan pasangan dan anak-anak, serangan yang bermusuhan, penganiayaan sosial dan bunuh diri. Disisi lain, strategi *coping* yang efektif dilakukan untuk mendapatkan resolusi damai. Pada kebanyakan kasus, keterampilan *coping* yang kita gunakan terlihat seperti kebiasaan kedua kita. Namun, seiring dengan peningkatan jumlah dan intensitas stresor kita, strategi *coping* yang rutin seringkali gagal melakukan tugasnya secara efektif. Akibatnya, secara fisik kita akan merasa lelah, lumpuh mental, dan secara emosi tersia-sia. Semua faktor tersebut mengakibatkan produktivitas kerja yang buruk.<sup>10</sup>

Kita mendefinisikan *coping* yang efektif sebagai suatu proses mental untuk mengatasi tuntutan yang dianggap sebagai tantangan terhadap sifat pada diri seseorang. Dalam hal ini untuk dapat melakukan *coping* diperlukan sifat internal dan sifat eksternal. Kreatifitas, kesabaran, optimisme, intuisi, rasa humor, hasrat, dan kasih sayang merupakan contoh sifat internal. Sifat eksternal meliputi waktu, uang, dan dukungan sosial.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> National Safety Council, *Op. Cit.*, hal. 27.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal.27.

### e. *Coping Stress* Perspektif Islam

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari cobaan, ujian maupun musibah. Allah memberikan cobaan melalui beberapa hal seperti dalam firman-Nya sebagai berikut:<sup>12</sup>

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ

وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ

وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿١٥٦﴾

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (Yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: ‘Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji’uun’”. (Q.S al-Baqarah: 155-156)

Menurut Aliah B. Purwantika Hasan secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi stres, yaitu hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku dan kandungan sosial.<sup>13</sup>

#### 1) Hubungan dengan Allah

Islam memandang penting hubungan dengan Allah dalam segala aspek kehidupan manusia. Mengingat Allah adalah satu-satunya dzat yang akan membawa ketenangan sejati dalam diri manusia. Stres timbul karena seseorang merasa tidak mampu atau tidak memiliki sumber dayayang memadai untuk mengatasi masalahnya. Dengan memasrahkan diri, Allah akan membantu umatnya dengan cara yang tidak disangka-sangka. Stres dapat juga terjadi karena perubahan tertentu dalam hidup. Dalam hal ini

<sup>12</sup> Al-Qur’an Surat al-Baqarah ayat 155-156, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 38.

<sup>13</sup> Dian Noviana Putra, *Strategi Coping terhadap Stres pada Mahasiswa Tunanetra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Jurnal yang di publikasikan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013., hal. 29.

seseoran tidak mampu untuk menyesuaikan diri terhadap rasa kehilangan, baik dalam kejadian besar yang bersifat tiba-tiba atau kehilangan hal yang berharga dalam kehidupan merupakan milik Allah. Segalanya berasal dari Allah dan kembali kepada-Nya.

Dalam Islam terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengingat Allah sebagai alat untuk menyelesaikan masalah, yaitu shalat, membaca al-Qur'an dan membaca do'a. Tata cara ini juga sering dianggap merupakan media untuk berkomunikasi dengan Allah.<sup>14</sup>

#### a.) Mendirikan Shalat

Sholat sebagai alat untuk menyelesaikan masalah, dalam firman Allah:

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلْقُوا رَبَّهُمْ وَإِنَّهُمْ إِلَيْهِ رَاغِبُونَ ﴿٤٦﴾

Artinya: "Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu', (yaitu) orang-orang yang meyakini, bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya." (QS. Al-Baqarah: 45-46).<sup>15</sup>

Dalam kacamata ilmiah pelaksanaan shalat salah satu media untuk melakukan relaksasi dan komunikasi. Shalat memiliki unsur-unsur penting. *Pertama*, shalat mengurangi stimulasi reaksi psikofisiologis sehingga menghasilkan respon relaksasi. Kemudian hal ini akan memberikan keadaan mental yang mencerminkan penerimaan dan kepasrahan yang dikenal sebagai respon relaksasi tingkat lanjut. Cara umat islam melakukan penyembahan terhadap Allah yang dinamika juga melatih postur tubuh bergerak dalam sikap waspada yang

<sup>14</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 30.

<sup>15</sup> Al-Qur'an Surat al-Baqarah ayat 45-46, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 18.



terkonsentrasi dalam kesatuan jiwa dan raga. *Kedua*, shalat sebagai komunikasi, shalat dapat memberikan dukungan psikologis bagi mereka yang melaksanakannya. Dukungan ini terutama sangat berarti jika bentuk dukungan lain tidak memungkinkan. Seseorang memasrahkan dirinya kepada yang Maha Kuasa yang dipercayai memiliki kekuatan tidak terbatas. Dalam hal ini, seseorang membaca kalimat suci al-Qur'an yang berisi keabadian kasih sayang, keagungan, kekuasaan, dan pengetahuan.<sup>16</sup>

b.) Membaca al-Qur'an

Pembacaan al-Qur'an dapat dilakukan secara terpisah si luar shalat. Bagi umat Islam, al-Qur'an merupakan petunjuk yang dapat memberikan jalan keluar dari masalah yang dihadapinya. Dengan membaca al-Qur'an, hati seseorang akan menjadi tenang karena meningat Allah. Sebagaimana firman Allah berikut:

اللَّهُ نَزَّلَ أَحْسَنَ الْحَدِيثِ كِتَابًا مُتَشَابِهًا مَثَانِيَ تَقْشَعُرُ مِنْهُ جُلُودَ الَّذِينَ  
تَخَشَوْنَ رَبَّهُمْ ثُمَّ تَلِينُ جُلُودُهُمْ وَقُلُوبُهُمْ إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ ذَٰلِكَ هُدَىٰ اللَّهِ  
يَهْدِي بِهِ ۚ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُضَلِّلِ اللَّهُ فَمَا لَهُ مِنْ هَادٍ ۖ ﴿٢٣﴾

Artinya: “Allah telah menurunkan Perkataan yang paling baik (yaitu) Al Quran yang serupa (mutu ayat-ayatnya) lagi berulang-ulang, gemetar karenanya kulit orang-orang yang takut kepada Tuhannya, kemudian menjadi tenang kulit dan hati mereka di waktu mengingat Allah. Itulah petunjuk Allah, dengan kitab itu Dia menunjuki siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barangsiapa yang disesatkan Allah, niscaya tak ada baginya seorang pemimpinpun”. (QS. Al-Zumar: 23)<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 33.

<sup>17</sup> Al-Qur'an Surat Al-Zumar ayat 23, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 2008., hal. 188.

Allah juga merupakan alat penyembuh dan penawar dari berbagai penyakit. Dalam firman Allah sebagai berikut:

يَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ

وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ﴿٥٣﴾

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman”. (QS. Yunus: 53)

وَنُنزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا

خَسَارًا ﴿٨٢﴾

Artinya: “Dan Kami turunkan dari Al Quran suatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang yang beriman dan Al Quran itu tidaklah menambah kepada orang-orang yang zalim selain kerugian”. (QS. Al-Isro’: 82)<sup>18</sup>

Penelitian ilmiah yang menguji pengaruh al-Qur’an pada pendengarannya pernah dilakukan oleh Dr. Ahmed E. Qazi dan kawan-kawan. Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan darah yang tinggi menurun selama mendengar al-Qur’an, detak jantung kembali menjadi normal, dan ketegangan otot tubuh menurun. Pengaruh ini tidak hanya terjadi pada kaum muslimin, melainkan juga yang tidak beragama Islam.

#### c.) Membaca Do’a

Islam juga menajarkan umatnya untuk berdo’a meminta pertolongan langsung kepada Allah. Dalam keadaan sulit, seorang

<sup>18</sup> Al-Qur’an Surat Al-Isro’ ayat 82, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 2008., hal. 201.

muslim diajarkan untuk kembali kepada Allah. Melakukan koreksi diri dan meminta ampun kepada Allah. Setelah itu, umat islam harus berusaha untuk memperbaiki dirinya.<sup>19</sup>

Dalam keadaan panik, orang-orang yang tidak beriman berbeda dengan orang-orang yang beriman. Mereka yang tidak beriman tidak memiliki tempat untuk kembali, tempat untuk memohon pertolongan dan pengampunan. Kehidupan mereka hanya berupa kehidupan sesaat itu, yang dapat mereka kontrol. Akibatnya, mereka menjadi lebih tertekan dan menambah kesalahan yang terjadi. Kemungkinan mereka akan menggunakan minuman keras atau obat-obatan yang membuat kecanduan dan kemudian mendorong perilaku kriminal.

Do'a merupakan alat komunikasi dengan Allah yang dapat memberikan dukungan dalam menghadapi konflik. Do'a dapat memberikan ketenangan. Stres merupakan hasil kurangnya ketenangan internal karena konflik didalam diri manusia yang mendorong gangguan eksternal pada perilaku dan kesehatan. Ketenangan internal hanya dapat diraih dengan percaya kepada Allah Yang Maha Perkasa, mengingatnya sesering mungkin dan memohon pertolongan dan pengampunan pada waktu sulit.<sup>20</sup>

## 2) Pengaturan Perilaku

Islam mengajarkan umatnya bekerja keras untuk memperoleh sesuatu yang bermanfaat. Al-Hadits mengajarkan manusia untuk tidak menunda sampai hari esok segala apa yang dapat dikerjakan pada hari ini. Selain itu, islam juga mengajarkan untuk memilih hal yang lebih pasti dalam kehidupan. Stres juga dapat terjadi karena adanya keinginan untuk hasil yang berlebihan. Dalam hal ini, islam mengajarkan bahwa manusia wajib berusaha, namun Allah yang menentukan.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 33.

<sup>20</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 34.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hal. 34.

Menurut ajaran islam, perasaan harap kepada Allah merupakan hal yang harus tetap ditumbuhkan dalam hidup. Kepercayaan bahwa Allah akan membantu dan tidak membebani manusia sesuatu yang tidak mampu dipikulnya, merupakan sesuatu yang penting dalam menghadapi masalah. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

تَخْرُجُ مِنْ بَيْنِ الصُّلْبِ وَالتَّرَائِبِ ﴿٧﴾

Artinya: “Yang keluar dari antara tulang sulbi laki-laki dan tulang dada perempuan”. (QS. Al-Thalaq: 7)<sup>22</sup>

Islam mengajarkan bahwa shalat merupakan cara untuk membuat seseorang memasrahkan segala kekuatannya untuk menghadapi masalah dan kegagalan dengan kembali kepada Allah yang merupakan sumber dari segala kekuatan. Nabi Muhammad saw, mengajarkan tidur siang yang singkat (*qailulah*) untuk mengumpulkan tenaga waktu siang.

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ فِي ذَلِكَ

لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya: “Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan”. (QS. Al-Rum: 23)<sup>23</sup>

Nilai tidur siang sebagai alat relaksasi tubuh pada saat ini telah diakui oleh para ilmuwan. Relaksasi sebentar pada siang hari membantu relaksasi penuh dan tidur malam hari. Tidur siang tidak hanya memberikan relaksasi tubuh pada siang hari, tapi juga membantu kenyamanan tidur

<sup>22</sup> Al-Qur'an Surat Al-Thalaq ayat 7, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 2008., hal. 256.

<sup>23</sup> Al-Qur'an Surat Al-Rum ayat 23, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 2008., hal. 230.

pada malam hari. Tidur siang dapat merupakan alat untuk memperbaiki proses tidur, termasuk insomnia. Menurut sunnah tidur siang tidak berarti tidur terus selama siang hari penuh, namun hanya berbaring beberapa saat untuk menyegarkan tubuh.<sup>24</sup>

### 3) Dukungan Sosial

Hal lain yang menjadi pusat perhatian dalam menghadapi stres adalah perilaku interaksi, yang banyak memainkan peran dalam proses penyakit kronik. Dalam pendekatan pengobatan perilaku, perawatan sakit yang bersifat kronik tidak hanya bergantung pada pengobatan rasa sakit semata-mata. Perkataan dan pikiran yang positif, serta tanggungjawab terhadap keluarga dan lingkungan sosial, juga memainkan peran yang penting.<sup>25</sup>

Tanggungjawab sosial dan dukungan sosial dari tetangga juga merupakan hal penting dalam mengatasi stres. Pada masa sekarang, banyak orang yang tidak saling mengenal dengan tetangganya. Padahal, penelitian ilmiah oleh Hans Seyle menyatakan bahwa hubungan baik dengan tetangga merupakan faktor yang penting yang dapat mengurangi stres.

Ajaran islam, seperti juga ajaran agama lainnya cukup banyak membahas pentingnya memelihara hubungan baik dengan tetangga. Namun, islam lebih memberikan batasan yang jelas mengenai pengertian tetangga dan jenis hubungan yang harus dilakukan dijelaskan oleh al-Qur'an.<sup>26</sup>

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres

Seperti yang telah disebutkan pada bab I, stres dimulai dengan suatu persepsi terhadap beberapa informasi yang ditangkap oleh satu atau kelima

---

<sup>24</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 36.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hal. 36.

<sup>26</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 37.

indra kita. Begitu otak kita menerima informasi, hampir secara bersamaan akan muncul *respons emosional*, yang biasanya di ekspresikan dalam bentuk rasa marah atau takut. Apabila dibiarkan, emosi tersebut akan menimbulkan rasa letih, sikap menutup diri, dan kemungkinan depresi. Kita akan menjadi cukup rentan terhadap persepsi yang membuat stres jika harga diri kita rendah, dan tidak mengherankan jika stres yang cukup berat dapat menurunkan harga diri kita.<sup>27</sup>

Kami mendefinisikan stres sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Dengan mengesampingkan berbagai sudut pandang (mental, emosional, fisik atau spiritual) yang dipakai untuk mengkaji stres, kami menyepakati bahwa stres adalah *persepsi* kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Dengan kata lain, sesuatu yang terlihat sebagai ancaman bagi Anda mungkin tidak akan layak dipikirkan sedikitpun oleh salah satu rekan kerja Anda.<sup>28</sup>

Sebagian besar dari kita menyadari bahwa stres merupakan masalah yang semakin banyak di jumpai dalam organisasi. Rekan-rekan mengatakan kepada kita bahwa mereka tertekan dengan beban kerja yang lebih berat dan harus bekerja lebih lama karena kinerja perusahaan mereka menurun. Orang-orang tua berbicara tentang tiadanya stabilitas kerja saat ini dan mengengang saat mereka bekerja di sebuah perusahaan besar yang memberikan jaminan seumur hidup. Kita membaca berbagai survei tentang karyawan yang mengeluhkan stres yang tercipta karena ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja dan keluarga.<sup>29</sup>

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan

---

<sup>27</sup> National Safety Council, *Op. Cit.*, hal. 11.

<sup>28</sup> Glynis M. Breakwell, *Coping With Aggressive Behaviour (Mengatasi Perilaku Agresif)*, Kanisus, Yogyakarta, 1998., hal. 2-3.

<sup>29</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Selemba Empat, Jakarta, 2007., hal. 368.

apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Definisi in terdengar rumit, mari kita amati komponen-komponennya lebih dekat.

Stres sendiri tidak mesti buruk. Meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Perhatikan. Misalnya, kinerja tinggi yang diberikan oleh seseorang atlet atau seniman panggung dalam situasi “genting”. Orang-orang semacam ini seringkali secara positif memanfaatkan stres untuk peluang dan berkinerja dengan atau mendekati tingkat kemampuan maksimum mereka. Serupa dengannya banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.<sup>30</sup>

Stres dalam pekerjaan atau disebut dengan stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditengarai perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu konsekuensi setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Selain itu, menurut Robbin (1998) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik individu dikonfrontasi oleh peluang, kendala, dan tuntutan, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan tidak penting.<sup>31</sup>

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya, sumber stres dapat terjadi karena pengaruh internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan tertekan, cemas dan tegang yang dialami oleh karyawan karena beberapa sumber stres yang dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, relasi antar karyawan, dan tuntutan eksternal (seperti masalah rumah tangga) yang dipengaruhi oleh lingkungan

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hal. 368.

<sup>31</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.192.

pekerjaannya (lingkungan perusahaan). Terdapat banyak sumber yang membuat para karyawan sehingga mengalami stres kerja. Dalam masalah stres kerja ini, bukan hanya individu (karyawan) yang harus berusaha menyelesaikan namun lingkungan yang mempengaruhinya pun juga harus berperan dalam upaya mengatasi rasa stres kerja tersebut. Sebagaimana yang dikatakan oleh Rice, stres kerja adalah stres yang dialami oleh individu dimana melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu.

Sumber stres kerja (*Work Stressor*) yang paling berpotensi adalah yang pertama faktor lingkungan yaitu ketidakpastian ekonomis, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologi. Kedua, faktor organisasi yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antra pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap organisasi. Ketiga, faktor individual yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian.<sup>32</sup>

Stres merupakan sebuah pengalaman yang dihasilkan dari proses kognitif. Stres dapat dikonseptualisasikan dalam tiga pendekatan, yaitu:<sup>33</sup>

- 1) Fokus pendekatan ini adalah lingkungan. Pendekatan ini menggambarkan stres sebagai stimulus. Penyebab dari tekanan yang dirasakan oleh individu berasal dari suatu kejadian atau suatu keadaan.
- 2) Pendekatan ini memperlakukan stress sebagai respon. Titik tekannya pada reaksi individu terhadap stressor atau penyebab stress
- 3) pendekatan ini menggambarkan stres sebagai proses yang mencakup *stressor* dan *strain*, tetapi ditambah satu dimensi penting yaitu hubunganantara individu dengan lingkungannya. Menilai suatu kejadian sebagai kondisi yang penuh stres tergantung pada dua faktor, yaitu yang berhubungan dengan orangnya dan yang berhubungan dengan situasinya.

Tipe-tipe dari situasi yang penuh stres sebagai berikut:<sup>34</sup>

- a) Peralihan hidup; melewati suatu fase kehidupan masuk ke fase kehidupan yang lain seperti kadet dari warga sipil kemudian masuk

---

<sup>32</sup> Wiari Utamingtias, dkk *Op. Cit.*, hal.193.

<sup>33</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Op. Cit.*, hal. 75.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hal. 75.



- menjadi anggota militer dengan aturan dan disiplin yang sangat ketat.
- b) Masalah waktu; kejadian yang terjadi mendahului atau terlambat dalam fase kehidupan di luar kebiasaan atau harapan, misalnya kadet yang masih ingin menikmati kehidupan masa dewasa seperti teman-teman mereka yang menempuh pendidikan di luar pendidikan militer, jadwal waktu yang diatur sangat ketat.
  - c) Ketidakjelasan; ketidakjelasan dari suatu peristiwa yang dialami, misalnya kadet sering mendapat perintah yang berbeda-beda dari pengasuh maupun kadet senior yang membuat mereka bingung.
  - d) Kejadian di luar harapan; beberapa keadaan yang di luar perkiraan sebagian besar orang, pendidikan militer di AAL lebih berat dibandingkan dengan informasi yang diketahui sebelumnya.
  - e) Ketidakmampuan kontrol diri; keadaankeadaan yang di luar kontrol perilaku dan kognitif seseorang, banyak beban dan tekanan yang dialami selama pendidikan militer membuat kadet kehilangan kontrol diri seperti putus asa, desersi, dan lain-lain.

### b. Bentuk Stres

Stres juga dijelaskan dalam al-Qur'an, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat al-Ma'arij ayat 19-23 sebagai berikut:

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا ﴿١٩﴾ إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا ﴿٢٠﴾ وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا ﴿٢١﴾ إِلَّا الْمُصَلِّينَ ﴿٢٢﴾ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَائِمُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya: “*Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, dan apabila ia mendapat kebaikan ia amat kikir kecuali orang-orang yang mengerjakan shalat, yang mereka itu tetap mengerjakan shalatnya*”. (QS. Al-Ma'araj: 19-23).<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Al-Qur'an Surat al-Ma'arij ayat 19-23, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 278.

Dan Allah SWT berfirman yang menjelaskan tentang segala tekanan yang pasti ada solusinya dalam surat al-Baqarah 286:

الشَّيْطَانُ يَعِدُكُمُ الْفَقْرَ وَيَأْمُرُكُم بِالْفَحْشَاءِ ۗ وَاللَّهُ يَعِدُكُم مَّغْفِرَةً مِّنْهُ

وَفَضْلًا ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٨٦﴾

*Artinya: “Syaitan menjanjikan (menakut-nakuti) kamu dengan kemiskinan dan menyuruh kamu berbuat kejahatan (kikir); sedang Allah menjadikan untukmu ampunan daripada-Nya dan karunia. Dan Allah Maha Luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengatahui”. (QS. Al-Baqarah: 286).<sup>36</sup>*

Ayat yang dijelaskan menunjukkan bahwa segala tekanan dan dugaan dalam kehidupan seperti kesempitan hidup. Permasalahan yang melanda merupakan karunia Allah kepada manusia itu sendiri, Stres juga dikategorikan sebagai ujian hidup. Boleh jadi disebabkan kesempitan hidup mengundang stres dan tekanan yang negatif. Apalagi mereka yang mengalami permasalahan akibat musibah. Namun hanya dari kita sendiri yang dapat menjadikan tekanan tersebut mendatangkan kesan yang baik atau sebaliknya.<sup>37</sup>

Selain itu Allah juga menjelaskan tentang dampak stres terhadap lingkungan sosial yakni dalam surat al-Hujurat ayat 11 sebagai berikut:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا

نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا

<sup>36</sup> Al-Qur'an Surat al-Baqarah ayat 286, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 182.

<sup>37</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 39.

بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمَاءُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۚ وَمَنْ لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ

الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh Jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka. dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh Jadi yang direndahkan itu lebih baik. dan janganlah suka mencela dirimu sendiri dan jangan memanggil dengan gelaran yang mengandung ejekan. seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan Barangsiapa yang tidak bertobat, Maka mereka Itulah orang-orang yang zalim”. (QS. Al-Hujurat: 11).<sup>38</sup>

Allah menjelaskan tentang indikator stres secara emosional dalam surat Fushilat: 30 sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا

وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".(QS. Fushilat: 30).<sup>39</sup>

Ayat diatas menjelaskan tentang indikator stres yang termasuk pada emosional yang mana ayat ini dijelaskan bahwa menetapkan suatu

<sup>38</sup> Al-Qur'an Surat al-Hujurat ayat 11, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 301.

<sup>39</sup> Al-Qur'an Surat Fushilat ayat 30, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 356.

keyakinan itu membutuhkan pemikiran yang panjang, akan tetapi Allah selalu memberukan kenikmatan yang tak terhingga buat individu tersebut.<sup>40</sup>

### c. Faktor Penyebab Stres

Terdapat penyebab tekanan kerja yang menyebabkan stres kerja yaitu sebagai berikut:<sup>41</sup>

- 1.) Tekanan hidup instrinsik dalam kerja. Karyawan akan mengalami stres jika mempunyai terlalu banyak beban kerja. Stres dikarenakan beban kerja dibagi menjadi
  - a.) Kelebihan kerja secara kuantitatif: yaitu suatu kejadian dimana seseorang diberikan terlalu banyak pekerjaan atau tanggung jawab dalam waktu yang terbatas.
  - b.) Kelebihan kerja kualitatif : yaitu melakukan pekerjaan yang sukar dan rumit untuk dilaksanakan.
  - c.) Kekurangan waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 2.) Peranan dalam organisasi yang dikelompokkan dalam dua bagian, yaitu:
  - a.) Konflik dalam peranan, ini muncul bila terdapat tuntutan yang berbeda dalam pekerjaannya, perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan ciri-ciri pribadi dan kecakapan sendiri. Atau bisa dikatakan stres ini muncul bila karyawan ini tidak tahu hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang didapatkannya
  - b.) Kekaburan dalam peran, ini akan timbul bila peranannya dalam bekerja dari segi ruang lingkup, tanggung jawab dan apa yang diharapkan darinya tidak jelas karena pekerjaan itu mempunyai struktur dan definisi yang lemah.
- 3.) Perkembangan karier dalam organisasi. Tekanan hidup atau stress ini muncul bila seseorang itu dinaikkan pangkatnya tapi tidak selaras dengan kemampuan atau tidak mendapatkan pangkat yang sesuai dengan kontribusinya dalam bekerja. Reaksi dalam stress ini adalah rasa

---

<sup>40</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 40.

<sup>41</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.193.

gemetar dan kurang yakin bila ia hendak mengambil berbagai tindakan dalam menjalankan tugasnya.

- 4.) Kurang jaminan dalam bekerja. Stress juga dapat timbul jika pekerja takut ketinggalan zaman dalam bekerja atau merasa dirinya *out of date*.
- 5.) Hubungan dalam organisasi. Stres ini muncul jika seorang pekerja memiliki hubungan yang tidak baik, apakah itu dengan pemimpinnya, teman sejawatnya ataupun para bawahannya. Hal ini juga berkaitan erat dengan kesulitan di dalam mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.
- 6.) Keadaan pekerja dalam organisasi. Stres ini akan muncul jika seorang pekerja di dalam rangkaian komunikasi yang ada tidak mendapatkan suatu kejelasan atau tidak ada tempat untuk mengadu atau meminta nasihat tentang pekerjaannya, lebih-lebih jika ia begitu tahu akan apa yang akan terjadi di sekitar situasi kerjanya. Pekerja ini akan kehilangan identitas.
- 7.) Perubahan yang sering dalam organisasi. Perubahan yang dimaksudkan di sini adalah berkaitan dengan orang, seperti mendapat penyelia baru, mutasi, dan dalam kelompok kerja atau penggabungan dengan kelompok kerja lain, atau terpaksa berpisah dengan kelompok kerja ketika itu.
- 8.) Suasana di tempat kerja. Keadaan kerja yang tidak memuaskan akan bisa merusak mutu pekerjaan seseorang. Lama kelamaan kesukaran yang berasal dari tempat kerja ini akan menimbulkan stress dalam dirinya, sebagai contoh; suhu, tingkat kebisingan dan sebagainya.
- 9.) Organisasi dan faktor lain. Kesetiaan yang terbagi antara kehendak organisasi dan kehendak sendiri bisa juga menimbulkan konflik antara tuntutan perusahaan dan keluarga tekanan ini akan membuatnya tidak simpati pada bawahannya atau sengaja mencari kesalahan orang lain dalam suasana kerjanya, atau anggota keluarga sendiri menjadi korban untuk melepaskan tekanan yang dihadapinya dalam bekerja.
- 10.) Kehendak intrinsik individu. Kehendak intrinsik ini ialah keadaan pribadi seseorang pekerja, dari segi toleransi terhadap kesangsian,

kestabilan dan konsep diri pekerja itu sendiri. Atau dapat dikatakan stres ini muncul bila ada suatu kejadian yang bertentangan dengan kehendaknya sendiri.

Ada katagori potensi pemicu stres (*stressor*) meliputi: lingkungan, organisasi dan pribadi:<sup>42</sup>

1.) Faktor organisasi.

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antar pribadi.

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Lini perakitan, misalnya dapat membuat orang tertekan ketika kesepakatan kerja sangat dipentingkan. Serupa dengan hal tersebut, bekerja di ruangan yang terlalu penuh sesak atau dilokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Dengan smakin banyaknya layanan pelanggan, pekerjaan yang menuntut faktor emosional bisa menjadi sumber stres. Bayangkan anda menjadi seorang pramugari di *Southwest Airlines* atau kasir di *Starbuck*. Menurut anda apakah anda bisa terus menunjukkan wajah gembira ketika sedang mengalami hari yang buruk.

2.) Faktor Pribadi.

Seorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir kita meliputi dalam faktor-faktor dalam

---

<sup>42</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, hal. 372.

kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam bentuk perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.

Teknik-teknik yang digunakan untuk memastikan agar persepsi individu-individu mengenai risiko dan langkah-langkah pencegahan dipertimbangkan oleh manajemen.<sup>43</sup>

- 1) Pembelajaran organisasional yang baik. Apakah organisasi itu mempunyai bukti bahwa praktek-praktek kerjanya dievaluasi secara kontinu untuk menjamin tanggapan-tanggapan tepat waktu terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan internal maupun eksternal.
- 2) Penilaian diri. Apakah organisasi itu secara sistematis mendorong permenungan atas proses-proses kendali operasional dan pembuatan keputusan.
- 3) Kepemimpinan. Apakah organisasi itu mempunyai bukti untuk menunjukkan bahwa para manajer dan supervisor telah dilatih dalam keterampilan-keterampilan kepemimpinan yang melibatkan gaya-gaya demokratis, bukan otoriter.
- 4) Penanganan stres. Apakah organisasi itu telah menggunakan skema-skema untuk mengidentifikasi para manajer, supervisor, dan personel lain yang mungkin dihadapkan pada stresor-stresor sepanjang hidup yang bisa mempengaruhi kinerja mereka. Apakah prosedur-

---

<sup>43</sup> Glynis M. Breakwell, *Coping With Agressive Behaviour (Mengatasi Perilaku Agresif)*, Kanisus, Yogyakarta, 1998., hal. 2-3.

prosedur telah ditetapkan untuk menangkal efek-efek personal dan organisasional dari gejala-gejala stres.

Alasan yang menyebabkan stres kerja sangat banyak, berkisar dari perubahan ekonomi sampai ke kemajuan teknologi yang sangat cepat. Kemajuan di bidang teknologi, yang seharusnya dapat menambah waktu luang, ternyata malah menambah tekanan untuk berbuat lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Pada umumnya, rata-rata orang menghabiskan waktu sekitar 8 sampai 12 jam per hari ditempat kerja. Ini berarti menambah jam kerja sebanyak 163 jam setiap tahun sejak 1970 (hal ini tidak termasuk waktu yang diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja).<sup>44</sup>

1.) Penyebab organisasional.

Kurangnya otonomi dan kreativitas. Harapan, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis. Relokasi pekerjaan. Kurangnya pelatihan. Karier yang melelahkan. Hubungan dengan majikan (penyelia) yang buruk. Selalu mengikuti perkembangan teknologi (mesin faks, *voice mail*, dan lain-lain). *Downizing*, bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji. Pekerja dikorbankan (penurunan laba yang di dapat).

2.) Penyebab individual.

Pertentangan antara karier dan tanggungjawab keluarga. Ketidakpastian ekonomi. Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja. Kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan. Perawatan anak yang tidak adekuat. Konflik dengan rekan kerja.

3.) Penyebab lingkungan

Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaannya, kebisingan, ventilasi, suhu dan lain-lain). Diskriminasi ras. Pelecehan seksual. Kekerasan di tempat kerja. Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

---

<sup>44</sup> National Safety Council, *Op. Cit.*, hal.7.



#### d. Konsekuensi Dampak Stres

Konsekuensi dari dampak stress kerja, meliputi: *Subjective effect*, *Behavioral effect*, *Cognitive effect*, *Physiological effect*, *Organizational effect*. *Subjective effect* yaitu karyawan merasa cemas, agresi, acuh, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, dan merasa kesepian. *Behavioral effect* yaitu karyawan cenderung akan mengalami kecelakaan, mengkonsumsi alcohol, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, tidur berlebihan, perilaku yang lebih mengikuti kata hati, dan tertawa gugup. *Cognitive effect* yaitu ketidakmampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental. *Physiological effect* yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kondisi tubuh atau kesehatan karyawan seperti meningkatnya kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan mulut, berkeringat berlebihan, membesarnya pupil mata, dan tubuh panas dingin. *Organizational effect* yaitu meningkatnya ketidakhadiran kerja, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap perusahaan.<sup>45</sup>

Selain itu, konsekuensi dari stres kerja yaitu terdapat 10 indikasi stress, yaitu:<sup>46</sup>

- 1.) Kesehatan fisik secara keseluruhan menurun
- 2.) Melakukan tindakan pelarian
- 3.) Murung
- 4.) Merasa harga diri rendah
- 5.) Tidak puas dengan kehidupan
- 6.) Tidak puas dengan pekerjaan
- 7.) Motivasi kerja merosot
- 8.) Bermaksud untuk berhenti dari pekerjaan

---

<sup>45</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.194.

<sup>46</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.195.

9.) Sering mengkritik atasan

10.) Kerap mangkir.

Konsekuensi stress kerja akan berdampak buruk terhadap diri karyawan sendiri dan juga perusahaan. Perusahaan juga akan mengalami konsekuensi dari stres kerja yang dialami karyawan. Beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berdampak negatif terhadap perusahaan sebagai berikut:<sup>47</sup>

- a.) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b.) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c.) Menurunkan tingkat produktivitas
- d.) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak ada keseimbangan antara produktivitas karyawan dengan pengeluaran untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan, tugas yang tidak terselesaikan dikarenakan kelambanan ataupun kesalahan yang terjadi berulang kali.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja bukan hanya berdampak kepada individunya (karyawan) saja namun juga akan berdampak kepada aktivitas perusahaan. Perusahaan mempunyai peran untuk mencegah atau mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan, karena pada dasarnya karyawan merupakan aset bagi perusahaan.

Jika dianalogikan perusahaan merupakan tubuh manusia sedangkan karyawan adalah anggota tubuh tersebut jika terdapat gangguan salah satu anggota tubuh maka akan menghambat kegiatan tubuh tersebut. Begitu juga dengan perusahaan, jika banyak karyawan yang mengalami kemangkiran kerja maka hal tersebut juga akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, hal.195.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hal.195.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Ria Oktarina, dkk yang berjudul Sumber Stres, Strategi *Coping* , dan Tingkat Stres pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah dan Lajang menunjukkan bahwa usia, pendapatan, sumber stres, dan strategi *coping* buruh perempuan menikah lebih tinggi dibandingkan dengan buruh perempuan lajang, sedangkan tingkat stres buruh perempuan menikah lebih rendah dibandingkan dengan buruh perempuan lajang. Tingkat stres buruh perempuan dipengaruhi oleh pendapatan per kapita dan strategi *coping* fokus emosi. Pertambahan pendapatan per kapita dan strategi *coping* fokus emosi dapat menurunkan tingkat stres buruh perempuan.<sup>49</sup>

Hasil penelitian Eunike R. Rustiana dan Widya Hary Cahyati, yang berjudul Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi *Coping* Pada Dosen menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan strategi *coping* berfokus masalah ( $p= 0,057$ ), dan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan strategi *coping* berfokus emosi ( $p= 0,176$ ) pada dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.<sup>50</sup>

Hasil penelitian Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini yang berjudul Pengaruh Hardiness dan *Coping* Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL menunjukkan bahwa rdapat pengaruh yang signifikan antara hardiness dan *coping* stress dengan tingkat stres pada kadet Akademi Angkatan Laut. Hasil ini dibuktikan dengan analisis yang menggunakan teknik Multiple Regression dengan hasil signifikansi sebesar  $p = 0,000$ . Berdasarkan dasar pengambilan keputusan menurut Pallant (2007), bahwa taraf signifikansi  $p \leq 0,05$  mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen tersebut mampu memprediksi atau mempengaruhi variabel dependen, sehingga hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang

---

<sup>49</sup> Ria Oktarina, dkk, Sumber Stres, *Strategi Coping* , Dan Tingkat Stres Pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah Dan Lajang, Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen Vol. 8, No. 3 September 2015, p : 133-141 ISSN : 1907 – 6037., hal. 1.

<sup>50</sup> Eunike R. Rustiana dan Widya Hary Cahyati, *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping Pada Dosen*, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan ISSN 1858-1196, 2012., hal. 1.

signifikan antara hardiness dan *coping* stress dengan tingkat stres pada kadet AAL.<sup>51</sup>

Hasil penelitian Wiari Utamingtias, dkk yang berjudul *Coping* Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja menunjukkan bahwa *coping* merupakan upaya dalam menghadapi masalahnya, *coping* yang dilakukan setiap orang akan berbeda-beda. Dalam stres dikenal dengan *coping* stres, *coping* stres sendiri adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya yang dianggap sebagai stressor (sumber stres) untuk mengurangi atau menghilangkan rasa stres yang dirasakannya. Pekerja sosial Industri merupakan profesi yang dapat mengatasi masalah tersebut. Pada penelitian ini pekerja sosial dapat menjembatani antara kepentingan karyawan dengan perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dipilih dengan berbagai pertimbangan yang akan terjadi pada saat dilapangan.<sup>52</sup>

Hasil penelitian Azizah Musliha Fitri yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank BMT) menunjukkan bahwa bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja ( $p=0,805$ ), ada hubungan antara umur dengan stres kerja ( $p=0,031$ ), ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja ( $p=0,015$ ), tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja ( $p=0,300$ ), ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja ( $p=0,045$ ), ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja ( $p=0,032$ ), tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja ( $p=0,441$ ), dan tidak ada hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja ( $p=0,068$ ). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa umur, masa kerja, hubungan interpersonal, dan

---

<sup>51</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014., hal. 76.

<sup>52</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480., hal 1.

peran individu dalam organisasi merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan Bank BMT.<sup>53</sup>

### C. Kerangka Berpikir

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang individu mengalami ketegangan secara mental diakibatkan dengan adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi dirinya.<sup>54</sup> Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri maupun dari lingkungan luar individu tersebut. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan individu dikarenakan tugas yang ia jalankan tidak dapat dipenuhi secara maksimal seperti apa yang telah dituntut oleh manajemen perusahaan terhadap dirinya. Sebagai contoh, faktor pemicu stress karyawan ialah antara lain adanya ketidak jelasan atas apa yang menjadi tanggungjawabnya, kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang saling bertentangan satu sama lain. Membuat seorang individu tersebut terjepit pada suasana bekerja dengan penuh tekanan secara psikologis. Sehingga ini dampak pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dalam mengetahui ukuran kinerjanya dapat dilihat hasil tugas karyawan, perilaku karyawan dalam bekerja dan sifat karyawan dalam bekerja. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat, salah satunya adalah strategi *coping* atau kemampuan.

*Coping* atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh seseorang dalam mengalami tuntutan yang menimbulkan stress.<sup>55</sup> Menurut Lazarus dan Folkman sebagaimana dikutip oleh Smet B, *coping* adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan (baik dari individu maupun dari lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang mereka miliki.<sup>56</sup> Artinya bahwa seseorang dalam

---

<sup>53</sup> Azizah Musliha Fitri, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank BMT)*, Jurnal Kesehatan Masyarakat 2013, Volume 2, Nomor 1, Tahun 2013., hal. 1.

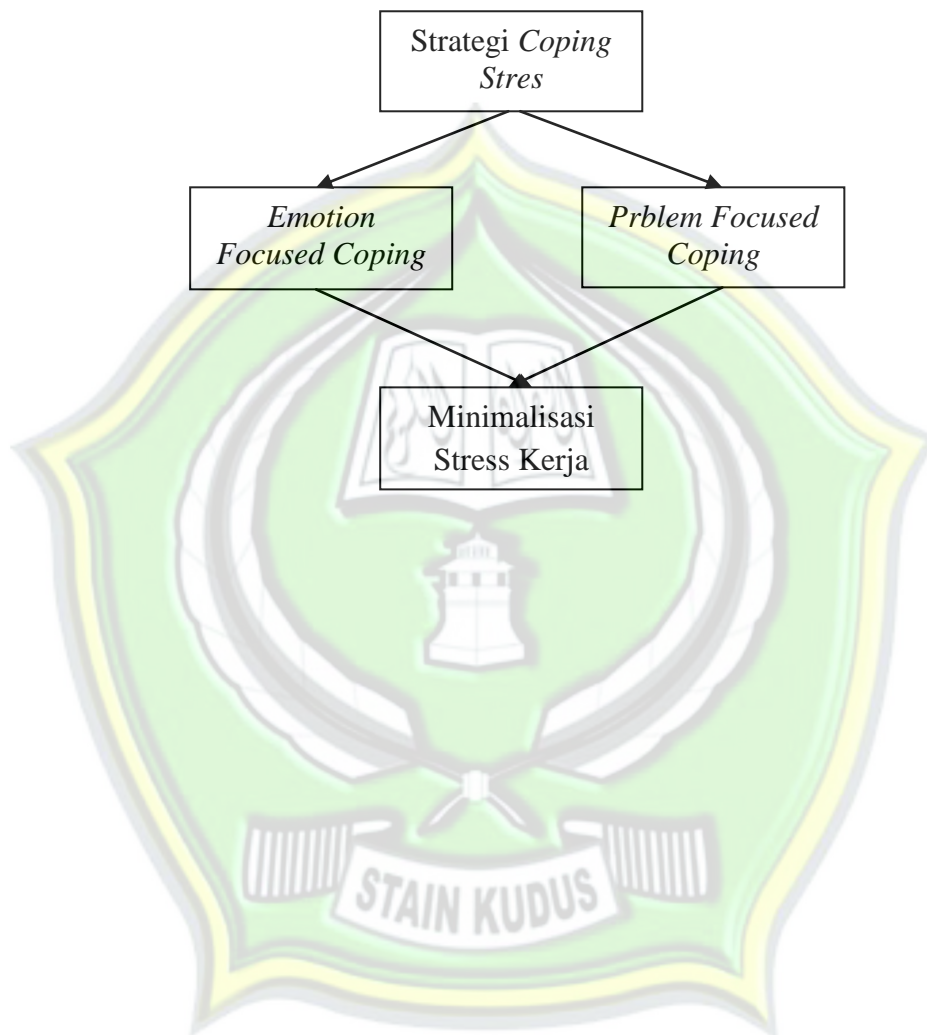
<sup>54</sup> Nunnie Widagdo, *Manajemen Konflik dan Stres Kerja*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009., hal. 159

<sup>55</sup> Smet B, *Psikologi Kesehatan*, Gramedia, Jakarta, 1994., hal. 53.

<sup>56</sup> *Ibid.*, hal. 53.

bekerja pasti akan merasakan keadaan stress dan ini perlu adanya penanganan yang baik dalam meminimalisasi stress dalam bekerja.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini pada strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus. Metode penelitian merupakan suatu cara prosedur atau langkah yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengelola data serta menganalisis data dengan menggunakan teknik dan cara tertentu. Langkah-langkah dalam metode penelitian ini adalah:

##### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subyek yang diteliti, serta interaksinya dengan lingkungan. Subyek yang diteliti dapat berupa individu, kelompok, lembaga atau komunitas tertentu. Tujuan studi kasus adalah melakukan penyelidikan secara mendalam mengenai subyek tertentu untuk memberikan gambaran yang lengkap mengenai subyek tertentu. Lingkup penelitian kemungkinan berkaitan dengan suatu siklus kehidupan atau hanya mencakup bagian tertentu yang difokuskan pada faktor-faktor tertentu atau unsur-unsur dan kejadian secara keseluruhan.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan satu-satunya cara andal dan relevan untuk bisa memahami fenomena sosial (tindakan manusia).<sup>2</sup> Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa permasalahan mengenai strategi *coping* dalam

---

<sup>1</sup> Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002, hal. 26.

<sup>2</sup> Sanapiah Faisal, “*Varian-Varian Kontemporer Penelitian Sosial*” dalam *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Editor Burhan Bungin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 26.

meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus yang akan dipecahkan lebih lanjut, menggunakan metode kualitatif karena dengan metode kualitatif lebih sensitive (aktif-reaktif dan dapat diadaptasi). Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.

Penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.<sup>3</sup> Di samping itu, data yang didapat lebih rangka, lebih mendalam, dan lebih dapat dipercaya. Dengan demikian, studi strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus dapat terungkap secara mendalam.

## B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder.

### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau data yang terjadi di lapangan yang di peroleh dari teknik wawancara khususnya dengan pihak yang berwenang dengan penelitian ini. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>4</sup>

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambil data langsung pada sumber obyek sebagai informasi yang dicari. Sumber data primer dapat diperoleh dari observasi dan hasil

---

<sup>3</sup> Nasution S, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1990, hal.1.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2010, hal. 402.



wawancara langsung dengan manajemen dan karyawan BMT Mubarakah Kudus.

## 2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang diberikan oleh pihak lain maupun pihak perusahaan. Data sekunder yang digunakan berupa literatur ilmiah dan lainnya seperti buku (perpustakaan), website media internet (media cetak dan elektronik). Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan atau lembaga yang memiliki pool data.<sup>5</sup> Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data tentang struktur organisasi, proses produksi, flowchart, produk perusahaan, dan sejarah perusahaan.

## C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian di mana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi dimaksud untuk mempermudah dan memperjelas objek yang menjadi sasaran penelitian, sehingga permasalahan tidak terlalu luas. Tempat penelitian dipilih karena adanya kesediaan penuh dari pihak manajemen untuk bekerjasama dan membantu penulis dengan memberikan data dan informasi penulis butuhkan guna kelancaran penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di BMT Mubarakah Kudus.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Metode Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia

---

<sup>5</sup> Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, BPFE Universitas Diponegoro, Semarang, 2006, hal. 27.

kenyataan yang diperoleh melalui observasi.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini jenis observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi terstruktur. Dalam hal ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Kegiatan observasi yang dilakukan peneliti meliputi pengamatan langsung oleh peneliti di lokasi penelitian yaitu mengamati kegiatan dan pelaksanaan meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

## 2. Metode Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.<sup>7</sup>

Dalam penelitian ini peneliti melakukan metode wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa wawancara sebagai pengumpul data.<sup>8</sup>

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2005, hal. 64.

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 72

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 412.

untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

Wawancara baik yang dilakukan *face to face* maupun yang menggunakan pesawat telepon, akan selalu terjadi kontak pribadi, oleh karena itu pewawancara perlu memahami situasi dan kondisi sehingga dapat memilih waktu yang tepat kapan dan di mana harus melakukan wawancara. Pada saat responden sedang sibuk bekerja, sedang mempunyai masalah berat, sedang mulai istirahat, sedang tidak sehat, atau sedang marah, maka harus hati-hati dalam melakukan wawancara. Kalau dipaksakan wawancara dalam kondisi seperti itu, maka akan menghasilkan data yang tidak valid dan akurat.

Penelitian yang handal tidak memiliki arti yang signifikan untuk menghasilkan informasi yang diharapkan jika tidak didukung oleh teknik wawancara yang memadai. Oleh karena itu persoalan wawancara yang acap dikesampingkan sebetulnya merupakan kegiatan yang harus mendapat perhatian pula.<sup>9</sup> Pihak yang diwawancara dalam penelitian ini meliputi manajer, sumber daya manusia atau karyawan BMT Mubarakah Kudus.

### 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life historic*), biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap

---

<sup>9</sup> Yusuf Irianto, "Metode Pengumpulan Data dan Kasus Penelitian" dalam *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Editor Burhan Bungin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 43.

dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>10</sup>

Foto juga merupakan salah satu bahan documenter. Foto bermanfaat sebagai sumber informasi karena foto mampu membekukan dan menggambarkan peristiwa yang terjadi. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel / dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat dan autobiografi. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>11</sup> Metode dokumentasi diambil dari data yang ada pada BMT Mubarakah Kudus.

#### E. Uji Keabsahan Data

Banyak hasil penelitian kualitatif diragukan kebenarannya karena beberapa hal, yaitu subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif, alat penelitian yang diandalkan adalah wawancara dan observasi mengandung banyak kelemahan ketika dilakukan secara terbuka dan apalagi tanpa kontrol, dan sumber data kualitatif yang kurang *credible* akan mempengaruhi hasil akurasi penelitian. Oleh karena itu, dibutuhkan beberapa cara menentukan keabsahan data, dalam penelitian ini uji keabsahan data menggunakan triangulasi.

*Triangulasi is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures.*<sup>12</sup>

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber.<sup>13</sup> Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hal. 82.

<sup>11</sup> Sugiyono, *Op. Cit*, hal. 422.

<sup>12</sup> *Ibid*, hal. 464.

<sup>13</sup> *Ibid*, hal. 466.

mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini dengan melakukan wawancara dengan manajer, sumber daya manusia atau karyawan BMT Mubarakah Kudus.

## F. Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution menyatakan bahwa analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang *grounded*. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data.<sup>14</sup>

Dalam menganalisis data selama di lapangan, penulis menggunakan analisis model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas analisis data dalam penelitian ini yaitu :<sup>15</sup>

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data dilakukan dengan membuang data-data yang berkaitan dengan BMT Mubarakah Kudus yang tidak berkaitan dengan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian ini berupa uraian serta penjelasan yang berkaitan dengan berkaitan dengan pertanyaan seputar analisis

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hal. 426.

<sup>15</sup> *Ibid*, hal. 430.

strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus. Dan didukung dengan bagan, *flowchart* dan tabel. Yang bertujuan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau menyajikan data. Karena penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, maka data dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk kata-kata atau uraian singkat.

### 3. Verifikasi (*Verification / Conclusion Drawing*)

Setelah data direduksi dan disajikan, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan juga sekaligus menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Yang berkaitan dengan pertanyaan seputar analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Profil BMT Mubarakah Kudus

Baitul Maal Wal Tamwil (BMT) MUBARAKAH, dengan alamat kantor pusat di Jln. Kudus-Purwodadi Km. 8 Undaan Lor Kec. Undaan Kab. Kudus 59372 Telp. (0291) 4247766 Fax. (0291) 4247937 e-mail: bmt\_mubarakah@yahoo.com. dengan Badan Hukum No : 118 / BH / 2H / E.1 / X / 2004. Dengan slogan “Aman dan Bersahabat”. Landasan usaha BMT Mubarakah Kudus adalah :

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ  
 الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ  
 الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ  
 وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ



Artinya : “orang-orang yang Makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya”. (Q.S Al Baqarah:275).

## 2. Visi BMT Mubarakah Kudus

Menjadikan BMT Mubarakah sebagai Lembaga Keuangan Syariah Terpercaya Pilihan Ummat.

## 3. Misi BMT Mubarakah Kudus

- a. Menjalankan kegiatan usaha yang berpegang teguh pada ketentuan syariat.
- b. Menjadi Mediator antara Shohibul Maal dan Mudharib, dalam rangka kepentingan ekonomi bersama berdasarkan prinsip Kemitraan, Keadilan, Keterbukaan dan Amanah.
- c. Menggunakan SDM yang professional dalam menjalankan operasional Lembaga Keuangan Syariah.
- d. Memberikan Pelayanan yang cepat, tepat, ramah dan Islami tanpa mengabaikan prinsip kehati-hatian.

## 4. Jenis Produk dan Layanan BMT Mubarakah Kudus

### a. Produk Simpanan :

Untuk memperkuat sistem permodalan, BMT Mubarakah melakukan penggalangan dana dari masyarakat (aghniya') dalam bentuk simpanan. Dana yang terkumpul bersifat titipan dan dikelola oleh BMT dalam bentuk investasi dan stimulus bantuan permodalan usaha, baik yang sedang akan memulai usaha maupun pelaku usaha yang ingin mengembangkan usahanya. Bentuk produk-produk simpanan antara lain:

- 1) Simpanan Harian Mubarakah
- 2) Simpanan Berjangka Mubarakah
- 3) Simpanan Berhadiah Mubarakah
- 4) Simpanan Idul Fitri
- 5) Simpanan Qurban



b. Layanan Pembiayaan :

Dana masyarakat berupa simpanan akan dikelola dalam bentuk pembiayaan. Segmentasi pelaku usaha diarahkan untuk kegiatan usaha yang halal dan diberlakukan sistem pembagian keuntungan yang adil bagi pihak BMT maupun bagi pihak pelaku usaha itu sendiri.

### 5. Jaringan Kantor BMT Mubarakah Kudus

Kantor Pusat : Jln. Kudus-Purwodadi Km. 8 Undaan Lor Kec. Undaan Kab. Kudus 59372 Telp. (0291) 4247766 Fax. (0291) 4247937.

Kantor Cabang / Pelayanan :

- a. Kantor Kalirejo : Jln. Kudus-Purwodadi Km. 15 Kalirejo Undaan Kudus Telp. 0851 0174 4911
- b. Kantor Dempet : Jln. Raya Pasar Luwuk Sidomulyo Dempet Demak 59573 Telp. 0852 2529 9623
- c. Kantor Kaliyoso : Kaliyoso Rt. 1 Rw.5 Undaan Kudus, Telp. 0851 0130 0461
- d. Kantor Mejobo : Kios Petokoan Pekeng Mejobo Kudus, Telp. 082134727292

### 6. Networking dan Linkage Program BMT Mubarakah Kudus

- a. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kudus
- b. Bank Muamalat Indonesia
- c. Bank Syariah Mandiri
- d. PT. Microfin Indonesia

## B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan BMT Mubarakah Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan BMT Mubarakah Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik karyawan yang akan

diteliti. Analisis karakteristik karyawan digunakan untuk memberikan gambaran karyawan, apakah dengan karakteristik karyawan yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik karyawan tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

### 1. Jenis Kelamin Karyawan

Berdasarkan jenis kelamin karyawan, terdiri atas dua kelompok, yaitu karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 karyawan disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	24	35%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 karyawan yang menjadi sampel mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 65%, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah lembaga jasa keuangan adalah pada para marketingnya. Jadi kebanyakan yang bekerja di perusahaan mayoritas kaum laki-laki.

## 2. Usia Karyawan

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok karyawan, yaitu karyawan yang berusia 20-29 tahun, 30-39 tahun yang seluruhnya berjumlah 40 karyawan yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	22	55%
30-39 tahun	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 karyawan yang menjadi sampel karyawan berusia antara 20-29 tahun sebanyak 22 orang atau 55% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas karyawan yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan BMT Mubarakah Kudus memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

## 3. Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 karyawan diperoleh data tentang status pendidikan karyawan penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas karyawan berdasarkan status pendidikannya.

**Tabel 4.3****Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	12	30%
Perguruan Tinggi	28	70%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 karyawan, berpendidikan SMA sebesar 12 orang atau 30% dan perguruan tinggi sebesar 28 orang atau 70%, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada BMT Mubarakah Kudus, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

**4. Lama Bekerja**

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 karyawan diperoleh data tentang lama bekerja karyawan penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas karyawan berdasarkan lama bekerjanya.

**Tabel 4.4****Karakteristik Karyawan berdasarkan lama bekerja**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
1 – 3 tahun	10	25%
3 – 5 tahun	7	17,5%
lebih dari 5 tahun	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 karyawan, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di BMT 1 – 3 tahun sebanyak 10 karyawan atau 25% dari total keseluruhan karyawan. Sedangkan sisanya

adalah karyawan yang bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 7 karyawan atau 17,55% dari total keseluruhan karyawan, lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 57,55% dari total keseluruhan karyawan.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Pelaksanaan Strategi *Coping* dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus

Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus meliputi dua aspek, pertama *emotion-focused coping* dengan *escapism* yaitu dengan tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur, *minialization* yaitu dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya dengan menyalurkan melalui hobi untuk karyawan laki-laki sebagian besar memiliki hobi memancing sehingga mereka sering pergi memancing saat libur tiba. *Self Blame* yaitu usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara menyalahkan diri sendiri atas masalah tersebut.

*Seeking meaning* yaitu usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari hikmah dari permasalahan yang telah terjadi. Aspek kedua yaitu *problem-focused coping* yaitu upaya karyawan untuk mengatasi masalahnya dengan berusaha mencari solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang telah terjadi. *Instrumental action* yaitu upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung, misalnya jika permasalahan karyawan adalah tidak tercapainya target simpanan dan pinjaman pada bulan ini, maka solusinya adalah dengan memperbanyak silaturahmi ke anggota BMT untuk mendapatkan tambahan simpanan.

*Cautiouness* yaitu upaya karyawan dengan berhati-hati dalam bertindak, misal dalam permasalahan angsuran yang tidak tepat waktu pembayarannya, maka karyawan akan lebih berhati-hati dalam

memberikan pinjaman. *Negotiation* adalah sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan mengatasi stres yang dirasakan karena tekanan kerja adalah dengan beristirahat atau liburan.<sup>1</sup> Liburan dianggap mampu mengurangi stress kerja yang dialami oleh karyawan di tempat kerja.

Selain itu stress kerja dapat dikurangi pula dengan menyalurkan hobi yang positif. Misalnya karyawan yang memiliki hobi memancing, cenderung akan pergi memancing ke sungai, danau maupun laut untuk mengurangi stress yang dialami karyawan di tempat kerja. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan mengatasi stres dengan melakukan aktifitas yang sesuai dengan hobi, olahraga dan rekreasi.<sup>2</sup> Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Fitriyah sebagai Teller Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan mengatasi stres yang di rasakan karena tekanan kerja yaitu dengan liburan bersama keluarga.<sup>3</sup>

Stres bukan hanya berdampak kepada karyawan saja namun kepada perusahaan juga. Stres dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang akan mengakibatkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan dengan mengatur waktu luang disela-sela jam kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Fitriyah selaku Teller Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

dengan mengatur waktu luang disela-sela jam kerja untuk melakukan relaksasi pikiran dalam bentuk hobi. Contoh: shopping.<sup>4</sup>

Agar tidak timbul stres kerja diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan strategi *coping*. Strategi *coping* merupakan suatu upaya mengatasi stres yang memerlukan proses kognitif dan afektif untuk menyesuaikan diri terhadap stres dan bukan memberantas stres. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres yaitu merencanakan dengan baik tugas kerja yang di berikan.<sup>5</sup>

Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa strategi *coping* dalam meminimalisasi stres dilakukan dengan menenangkan pikiran sejenak disela jam istirahat agar tercipta suasana diri yang tenang.<sup>6</sup> Strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus meliputi dua aspek, sebagai berikut :

a. *Emotion focused coping*

*Emotion focused coping*, yaitu adalah upaya seseorang dalam mengatasi rasa stresnya yang hanya sebatas mencari makna yang terjadi pada dirinya atau melakukan sesuatu yang dianggap dapat mengurangi rasa stresnya tanpa berusaha mengubah keadaan atau masalah yang sedang dialaminya. *Emotion focused coping*, terdiri dari beberapa aspek yaitu *escapism*, *minialization*, *Self Blame*, dan *seeking meaning*.

*Escapism* adalah usaha karyawan untuk menghindar dari masalah yang dihadapinya dengan cara berkhayal atau membayangkan

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan Selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo Selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

jika masalah tersebut terselesaikan atau tidak dalam situasi tersebut. Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus dengan *escapism* yaitu dengan tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan untuk menghindari dari masalah yang dihadapinya yaitu dengan memasarkan ke pengurus.<sup>7</sup>

Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan untuk menghindari dari masalah yang dihadapi yaitu dengan melimpahkan masalah tersebut pada pimpinan atau manajer.<sup>8</sup> Cara yang dilakukan untuk menghindarinya adalah dengan tidur lebih banyak, dan menolak kehadiran orang lain.

*Minimalization* merupakan usaha karyawan untuk Individu menghindari masalah dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa cara karyawan untuk meringankan beban masalah yang dihadapinya yaitu dengan penyuluran hobi. Karena Cuma itu yang bisa jadi kunci utama untuk meringankan beban.<sup>9</sup>

Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus dengan *minialization* yaitu dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya dengan menyalurkan melalui hobi untuk karyawan laki-laki sebagian besar memiliki hobi memancing sehingga mereka sering pergi

---

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti Selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.



memancing saat libur tiba. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa bekerja team merupakan cara karyawan untuk meringankan beban dalam menyelesaikan beberapa masalah.<sup>10</sup>

*Self blame* merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara menghukum dan menyalahkan dirinya sendiri atas segala rasa penyesalan yang ditimbulkan oleh masalah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa usaha karyawan dalam menghadapi masalah dengan cara menghukum dan menyalahkan dirinya sendiri, yaitu dengan meminta maaf kepada pihak yang terkait dan berusaha untuk tidak mengulangnya lagi.<sup>11</sup>

*Coping* atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh seseorang dalam menangani tuntutan yang menimbulkan stres. *Coping* adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan (baik dari individu maupun dari lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang mereka miliki. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa usaha menghadapi masalah yaitu dengan cara minta maaf dan berusaha untuk lebih baik lagi.<sup>12</sup>

Strategi *coping* berfokus masalah merupakan proses seseorang untuk dapat memfokuskan pada masalah atau situasi spesifik yang telah terjadi. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

Kudus bahwa berusaha bekerja lebih baik dan siap menerima apabila melakukan kesalahan sesuai peraturan.<sup>13</sup>

Langkah selanjutnya dalam *emotion focused coping* adalah seeking meaning. *Seeking meaning* merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari makna dari masalah yang dihadapinya atau mencari hikmah dari kegagalannya yang penting dalam kehidupannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa usaha karyawan menghadapi masalah dengan mencari makna dari masalah itu yaitu dngan menyelesaikan secara team, agar tidak ada timbul masalah lagi.<sup>14</sup> *Seeking meaning* yaitu usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari hikmah dari permasalahan yang telah terjadi.

Misalnya dalam permasalahan angsuran yang tidak tepat waktu pembayarannya, maka hikmah yang dapat diambil adalah karyawan akan lebih berhati-hati dalam memberikan pinjaman. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa menyelesaikan masalah dengan team dan mencari jalan keluar agar dapat solusi yang terbaik.<sup>15</sup>

*Emotion focused coping* merupakan strategi untuk meredakan emosi individu yang ditimbulkan oleh *stressor* (sumber stres), tanpa berusaha untuk mengubah suatu situasi yang menjadi sumber stres secara langsung. *Emotion focused coping* memungkinkan individu melihat sisi kebaikan (hikmah) dari suatu kejadian, mengharap simpati dan pengertian orang lain, atau mencoba melupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan hal yang telah menekan emosinya, namun hanya bersifat sementara.

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan Selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo Selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

b. *Problem focused coping*

*Problem focused coping* (PFC) merupakan strategi *coping* untuk menghadapi masalah secara langsung melalui tindakan yang ditujukan untuk menghilangkan atau mengubah sumber-sumber stres. *Problem focused coping* memungkinkan individu membuat rencana dan tindakan lebih lanjut, berusaha menghadapi segala kemungkinan yang akan terjadi untuk memperoleh apa yang telah direncanakan dan diinginkan sebelumnya. *Problem focused coping*, terdiri dari beberapa aspek yaitu *instrumental action*, *cautiouness*, *negotiation*.

*Instrumental action* yaitu upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung, misalnya jika permasalahan karyawan adalah tidak tercapainya target simpanan dan pinjaman pada bulan ini, maka solusinya adalah dengan memperbanyak silaturahmi ke anggota BMT untuk mendapatkan tambahan simpanan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa upaya karyawan untuk mengatasi masalah atau solusi yang karyawan lakukan adalah dengan musyawarah atau rapat dengan mempertimbangkan hasil kesepakatan atas solusi yang telah ditentukan.<sup>16</sup>

*Instrumental action* adalah upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung serta menyusun rencana untuk bertindak dan melaksanakannya. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa upaya karyawan untuk mengatasi masalah dan mencari solusi atas masalah tersebut dengan mengadakan rapat untuk semua karyawan

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

dan pengurus.<sup>17</sup> *Coping* merupakan usaha-usaha baik kognitif maupun perilaku yang bertujuan untuk mengelola tuntutan lingkungan dan internal, serta mengelola konflik-konflik yang mempengaruhi individu melampaui kapasitas individu.

Aspek selanjutnya adalah *Cautiouness* yaitu upaya karyawan dengan berhati-hati dalam bertindak, misal dalam permasalahan angsuran yang tidak tepat waktu pembayarannya, maka karyawan akan lebih berhati-hati dalam memberikan pinjaman. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa tindakan secara langsung yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, kalau masalah yang timbul itu diluar kendali karyawan, maka penguruslah yang akan karyawan pasrahkan untuk menyelesaikannya.<sup>18</sup>

*Cautiouness* adalah upaya karyawan yang cenderung berhati-hati dalam mempertimbangkan alternatif pemecahan masalah serta dalam merumuskan masalah, meminta pendapat orang lain, dan mengevaluasi tindakan yang pernah dilakukan sebelumnya. Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa tindakan secara langsung yang dilakukan karyawan salah satunya adalah melakukan *breaving* dengan karyawan untuk melakukan apa yang harus dilakukan.<sup>19</sup>

Tujuan perilaku *coping* adalah untuk mengurangi kondisi lingkungan yang menyakitkan, menyesuaikan dengan peristiwa-peristiwa atau kenyataan-kenyataan yang negatif, mempertahankan keseimbangan emosi, mempertahankan self image yang positif, serta untuk meneruskan hubungan yang memuaskan dengan orang lain. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti Selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan Selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa bertanggung jawab penuh dan mencari solusi yang tepat untuk permasalahan tersebut.<sup>20</sup>

Aspek selanjutnya adalah *Negotiation* yaitu sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut dengan harapan masalah akan dapat terselesaikan. Usaha yang dilakukan juga dapat bertujuan untuk mengubah pendapat atau pikiran orang lain demi mendapatkan situasi yang positif. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa untuk menyelesaikan masalah yang timbul, dengan berhati-hati karyawan akan mempelajari masalah, secara resikonya ataupun bentuk pemecahannya agar dapat selesai dengan baik.<sup>21</sup>

Negosiasi adalah sebuah bentuk interaksi sosial saat pihak-pihak yang terlibat berusaha untuk saling menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan. Menurut kamus Oxford, negosiasi adalah suatu cara untuk mencapai suatu kesepakatan melalui diskusi formal. Negosiasi merupakan suatu proses saat dua pihak mencapai perjanjian yang dapat memenuhi kepuasan semua pihak yang berkepentingan dengan elemen-elemen kerjasama dan kompetisi. Termasuk di dalamnya, tindakan yang dilakukan ketika berkomunikasi, kerjasama atau memengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa menyelesaikan dengan baik, hati-hati supaya tidak timbul masalah.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

*Negotiation* adalah sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa karyawan seringkali melakukan metode mediasi secara santun di rumah nasabah. Supaya para nasabah dapat merasakan betapa pedulinya karyawan terhadap nasabah.<sup>23</sup>

Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa dengan cara pendekatan, memberikan empati kepada orang lain.<sup>24</sup> Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa berbicara masalah kepada orang yang berpengalaman dalam bidangnya dan bisa dipercaya.<sup>25</sup>

## **2. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus**

Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus adalah keterbatasan waktu untuk membicarakan permasalahan yang timbul di BMT Mubarakah Kudus. Keterbatasan waktu tersebut tidak dapat dihindari mengingat jam kerja di BMT Mubarakah Kudus dimulai pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB namun jika masalah pembukuan belum selesai maka karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang dan harus menyelesaikan masalah pembukuan tersebut bahkan hingga malam tiba. Sehingga setelah tugas selesai karyawan lebih memilih untuk pulang ke rumah dan istirahat jika dibanding harus membahas mengenai konflik yang dialami karyawan di

---

<sup>23</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>24</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>25</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

tempat kerja. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus selanjutnya adalah perbedaan karakteristik karyawan, karena karyawan memiliki karakter yang berbeda ada yang mau menerima saran dan masukan, namun ada juga karyawan yang tidak bersedia menerima saran dan masukan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus adalah terbatasnya waktu.<sup>26</sup>

Dalam menjalankan sebuah bisnis atau perusahaan, rapat kerja atau *meeting* tentu akan sering dilakukan. Rapat kerja dengan tim tentu sangat diperlukan baik dalam rangka evaluasi maupun untuk mencari sebuah solusi terhadap problem bisnis. masalahnya adalah, kadang kala *meeting* ini tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Ketika ini terjadi, bukan solusi yang akan karyawan dapatkan, namun justru akan menimbulkan masalah baru. Ada beberapa poin penting yang seringkali membuat rapat dengan tim kerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Ketidakefektifan rapat kerja ini jangan sampai terjadi pada bisnis Karyawan. Karyawan akan rugi waktu, energi dan tenaga jika keadaan seperti ini terjadi setiap kali karyawan menggelar rapat kerja. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan yaitu dalam keterbatasan waktu.<sup>27</sup>

Untuk memulai sebuah rapat dengan tim kerja, tanpa adanya persiapan materi itu semua hanya akan membuang-buang waktu saja. Sebaiknya, sebelum menjadwalkan suatu *meeting*, hendaknya persiapkan materi apa yang nantinya akan dibahas bersama. Kalau pun toh tidak dicatat secara terperinci, tapi paling tidak ada beberapa poin yang

---

<sup>26</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>27</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti Selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

karyawan prioritaskan untuk di bahas bersama. Selain itu, membatasi materi yang dibahas juga sangat disarankan. Ini untuk menghindarkan kepada melebarnya pembahasan yang tidak penting. Jadi, teknisnya adalah ketika sedang membahas materi yang sudah ditentukan, maka ketika pembicaraan mulai melebar pada hal di luar materi, segera potong dan kembalikan kepada topik utama pembicaraan. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa banyaknya tugas kerja sehingga meminimalisir stres kerja terkendala.<sup>28</sup>

Setelah karyawan memilih orang-orang yang berkecimpung langsung terhadap apa yang menjadi masalah, atau apa yang sedang dibahas, maka ketika *meeting* berikan mereka tanggung jawab yang jelas. Porsikan masing-masing orang di dalam rapat untuk mendapatkan tanggung jawab yang sesuai dan diperlukan. Jangan *meeting* dengan ketidakjelasan tanggung jawab, karena rapat yang karyawan lakukan akan sia-sia tanpa adanya pembagian tugas yang jelas. Ini nanti akan berpengaruh terhadap langkah yang akan dilakukan kemudian. Tanpa adanya pembagian tugas dan tanggung jawab, maka semua masalah akan mengambang dan kembali tidak jelas bagaimana kelanjutannya, dan ini sangat berbahaya bagi bisnis karyawan. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa kendala pelaksanaan strategi *coping* adalah karena terbatasnya waktu.<sup>29</sup>

Strategi *coping* didefinisikan sebagai bentuk usaha kognitif dan perilaku yang dilakukan seseorang untuk mengatur tuntutan internal dan eksternal yang timbul dari hubungan individu dengan lingkungan, yang dianggap mengganggu batas-batas yang dimiliki oleh individu tersebut. *Coping* yang dimaksud terdiri dari pikiran-pikiran khusus dan perilaku

---

<sup>28</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>29</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.



yang digunakan individu untuk mengatur tuntutan dan tekanan yang timbul dari hubungan individu dengan lingkungan, khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan.

### 3. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus

Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan mengadakan pertemuan rutin setiap 40 hari sekali yang wajib dihadiri oleh seluruh karyawan yang diadakan pada hari minggu di tempat pemancingan maupun rumah makan yang bertujuan selain untuk mengurangi stress kerja karyawan, penyaluran hobi bagi karyawan yang senang memancing sekaligus untuk membahas mengenai permasalahan yang terjadi di BMT Mubarakah Kudus. Solusi kedua untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan melakukan pendekatan persuasif dan individual bagi karyawan yang memiliki karakter yang sulit yang tidak mau menerima saran dan masukan dari pihak manajemen maupun karyawan lainnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa solusi untuk menghadapi kendala *coping* adalah dengan meminta jeda waktu tambahan kepada atasan.<sup>30</sup>

Pada penelitian ini *coping stress* diartikan sebagai upaya individu dalam menghadapi masalahnya yang menyebabkan stres. Tujuan dari *coping* yang dilakukan adalah untuk mengurangi rasa stres yang dialaminya, upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian masalah (*stressor*) atau hanya sekedar upaya individu mengalihkan masalah yang dialaminya. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Sisca Damayanti sebagai Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan

---

<sup>30</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Arfina Juhaida, sebagai Manajer Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

strategi *coping* harus ada jeda waktu atau memberikan waktu tersendiri untuk kumpul bersama.<sup>31</sup>

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya nyaman dalam situasi yang menurutnya tidak sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan melakukan *coping* untuk mengurangi tekanan yang dialaminya, *coping* yang dilakukan oleh karyawan dapat berbentuk positif maupun negatif. *Coping* yang cenderung kearah yang negatif akan merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Andi Setiawan sebagai Marketing BMT Mubarakah Kudus bahwa solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* salah satunya dengan saling berkoordinasi dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>32</sup>

*Emotion focused coping* berdasarkan penggolongannya dalam penelitian ini termasuk dalam *adaptif*. *Adaptif* adalah *coping* yang mendukung fungsi integrasi, pertumbuhan, belajar dan mencapai tujuan. Kategorinya adalah berbicara dengan orang lain, memecahkan masalah secara efektif, teknik relaksasi, latihan seimbang dan aktivitas konstruktif. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ibu Fitriyah sebagai Teller Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus Meminta jeda waktu tambahan untuk relaksasi.<sup>33</sup>

Pekerjaan-pekerjaan tertentu memang lebih cenderung memicu stres dari pada pekerjaan lain, tetapi sebagaimana telah kita singgung di bab ini, setiap individu memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menanggapi situasi pemicu stres. Kita tahu, misalnya bahwa individu-individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya

---

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sisca Damayanti Selaku Admin Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>32</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Andi Setiawan Selaku Marketing BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>33</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Fitriyah Selaku Teller Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

eksternal cenderung lebih mudah stres. Keputusan-keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini. Jelas, manajemen tidak semestinya membatasi perekrutan hanya pada individu-individu seperti ini biasanya lebih baik dalam beradaptasi terhadap pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat stres inheren tinggi dan menunaikannya secara lebih efektif. Hal ini sama, pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seseorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan. Hasil triangulasi data menunjukkan hal yang sama, yaitu pernyataan Bapak Harianto Wibowo sebagai Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus bahwa meluangkan waktu untuk sekedar membahas pelaksanaan strategi dengan team.<sup>34</sup>

#### D. Analisis

##### 1. Pelaksanaan Strategi *Coping* dalam Meminimalisasi Stres Kerja Karyawan di BMT Mubarakah Kudus

Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus sesuai atau valid dengan teori strategi *coping* menurut Lazarus dalam *Dynamics of Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, bahwa *Coping* adalah usaha individu baik secara kognitif maupun perilaku untuk mengatasi, mengurangi atau mentolelir tuntutan-tuntutan internal maupun eksternal yang disebabkan oleh hubungan antara individu dengan peristiwa-peristiwa yang dinilai menimbulkan stres.<sup>35</sup>

*Coping* didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam bentuk kognitif maupun perilaku untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dianggap sebagai sesuatu yang membebani atau melebihi

---

<sup>34</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Harianto Wibowo selaku Marketing Pusat BMT Mubarakah Kudus pada tanggal 23 Februari 2017.

<sup>35</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 03 No. 02, Agustus 2014, hal. 75.

kemampuan individu tersebut. Upaya yang dilakukan setiap orang akan berbeda-beda, begitupun dalam menghadapi stres. *Coping* adalah upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.<sup>36</sup>

Pada penelitian ini *coping stres* diartikan sebagai upaya individu dalam menghadapi masalahnya yang menyebabkan stres. Tujuan dari *coping* yang dilakukan adalah mengurangi rasa stres yang dialaminya, upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian masalah (*stressor*) atau hanya sekedar upaya individu mengalihkan masalah yang dialaminya.

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya nyaman dalam situasi yang menurutnya tidak sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan melakukan *coping* untuk mengurangi tekanan yang dialaminya, *coping* yang dilakukan oleh karyawan dapat berbentuk positif maupun negatif. *Coping* yang cenderung kearah yang negatif akan merugikan diri karyawan maupun perusahaan.<sup>37</sup>

*Coping* berfungsi untuk mengubah situasi yang menyebabkan timbulnya stres atau mengatur reaksi emosional yang muncul karena suatu masalah. Berdasarkan pada fungsi tersebut, *coping stress* dapat dibagi dua, yaitu:<sup>38</sup>

- 1) *Problem focused coping*, yaitu tingkah laku yang terencana untuk mengubah situasi yang menekan dengan mengubah lingkungan atau diri sendiri, individu akan cenderung menggunakan cara ini bila dirinya yakin akan dapat mengubah situasi.

---

<sup>36</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480., hal.195.

<sup>37</sup> Wiari Utamingtias, dkk, *Op. Cit.*, hal.196.

<sup>38</sup> Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014, hal. 75-76.

2) *Emotion focused coping*, yaitu usaha untuk mengurangi perasaan gelisah atau tidak menyenangkan yang berkaitan dengan situasi yang menekan tanpa berusaha aktif untuk mengubah situasinya; cara ini dilakukan bila individu merasa bahwa situasi atau sumber-sumber stres tidak mungkin diubah, dan tujuan dari perilaku ini adalah untuk mengatur respon emosional yang muncul akibat situasi yang menekan.

Menurut Aliah B. Purwantika Hasan secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi stres, yaitu hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku dan kandungan sosial.<sup>39</sup>

Islam memandang penting hubungan dengan Allah dalam segala aspek kehidupan manusia. Mengingat Allah adalah satu-satunya dzat yang akan membawa ketenangan sejati dalam diri manusia. Stres timbul karena seseorang merasa tidak mampu atau tidak memiliki sumber dayayang memadai untuk mengatasi masalahnya. Dengan memasrahkan diri, Allah akan membantu umatnya dengan cara yang tidak disangka-sangka. Stres dapat juga terjadi karena perubahan tertentu dalam hidup. Dalam hal ini seseorang tidak mampu untuk menyesuaikan diri terhadap rasa kehilangan, baik dalam kejadian besar yang bersifat tiba-tiba atau kehilangan hal yang berharga dalam kehidupan merupakan milik Allah. Segalanya berasal dari Allah dan kembali kepada-Nya.

Dalam Islam terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengingat Allah sebagai alat untuk menyelesaikan masalah, yaitu sholat, membaca al-Qur'an dan membaca do'a. Tata cara ini juga sering dianggap merupakan media untuk berkomunikasi dengan Allah.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Dian Noviana Putra, *Strategi Coping terhadap Stres pada Mahasiswa Tunanetra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Jurnal yang di publikasikan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013., hal. 29.

<sup>40</sup> Dian Noviana Putra, *Op. Cit.*, hal. 30.

Sholat sebagai alat untuk menyelesaikan masalah, dalam firman Allah:

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلَاقُوا رَبِّهِمْ وَأَنَّهُمْ إِلَيْهِ رَاغِبُونَ ﴿٤٦﴾

Artinya: “Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu', (yaitu) orang-orang yang meyakini, bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya.” (QS. Al-Baqarah: 45-46).<sup>41</sup>

## 2. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus

Kendala yang dihadapi saat pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus adalah kendala yang biasa terjadi dalam setiap organisasi. Mengingat dalam sebuah organisasi terdapat berbagai macam karakter individu atau karyawan yang menjalankan organisasi tersebut. Sehingga diharapkan BMT Mubarakah Kudus mampu mengurangi permasalahan tersebut dengan jalan keluar yang sesuai.

Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja adalah keterbatasan waktu, hal ini juga terjadi pada BMT Mubarakah Kudus. Keterbatasan waktu tersebut tidak dapat dihindari mengingat jam kerja di BMT Mubarakah Kudus dimulai pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB namun jika masalah pembukuan belum selesai maka karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang dan harus menyelesaikan masalah pembukuan tersebut bahkan hingga malam tiba. Sehingga setelah tugas selesai karyawan lebih memilih untuk pulang ke rumah dan istirahat jika dibanding harus membahas mengenai konflik yang dialami karyawan di tempat kerja.

<sup>41</sup> Al-Qur'an Surat al-Baqarah ayat 45-46, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyibah, Kudus, 2008., hal. 18.

Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja selanjutnya adalah perbedaan karakteristik karyawan, hal ini sesuai dengan hasil observasi yang terjadi di BMT Mubarakah Kudus karena karyawan memiliki karakter yang berbeda ada yang mau menerima saran dan masukan, namun ada juga karyawan yang tidak bersedia menerima saran dan masukan.

Dalam menjalankan sebuah bisnis atau perusahaan, rapat kerja atau *meeting* tentu akan sering dilakukan. Rapat kerja dengan tim tentu sangat diperlukan baik dalam rangka evaluasi maupun untuk mencari sebuah solusi terhadap problem bisnis. masalahnya adalah, kadang kala *meeting* ini tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Ketika ini terjadi, bukan solusi yang akan karyawan dapatkan, namun justru akan menimbulkan masalah baru.

Ada beberapa poin penting yang seringkali membuat rapat dengan tim kerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Ketidakefektifan rapat kerja ini jangan sampai terjadi pada bisnis Karyawan. Karyawan akan rugi waktu, energi dan tenaga jika keadaan seperti ini terjadi setiap kali karyawan menggelar rapat kerja. Untuk memulai sebuah rapat dengan tim kerja, tanpa adanya persiapan materi itu semua hanya akan membuang-buang waktu saja. Sebaiknya, sebelum menjadwalkan suatu *meeting*, hendaknya materi dipersiapkan apa yang nantinya akan dibahas bersama. Kalau pun tidak dicatat secara terperinci, tapi paling tidak ada beberapa poin yang karyawan prioritaskan untuk di bahas bersama.

Untuk mengatasi stres kerja secara efektif, tidak peduli besar ataupun kecil masalah tersebut, diperlukan sebuah strategi *coping* (penanggulangan). Ada banyak ragam strategi *coping*, tetapi tidak semuanya efektif. Strategi *coping* yang paling tidak efektif adalah strategi yang dapat dikelompokkan dalam kategori pengelakan, dan hal tersebut tercermin dalam masalah kesehatan nasional Amerika Serikat sekarang ini berupa penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, penganiayaan pasangan dan anak-anak, serangan yang bermusuhan,

penganiayaan sosial dan bunuh diri. Disisi lain, strategi *coping* yang efektif dilakukan untuk mendapatkan resolusi damai. Pada kebanyakan kasus, keterampilan *coping* yang kita gunakan terlihat seperti kebiasaan kedua kita. Namun, seiring dengan peningkatan jumlah dan intensitas stresor kita, strategi *coping* yang rutin seringkali gagal melakukan tugasnya secara efektif. Akibatnya, secara fisik kita akan merasa lelah, lumpuh mental, dan secara emosi tersia-sia. Semua faktor tersebut mengakibatkan produktivitas kerja yang buruk.<sup>42</sup>

Menurut ajaran Islam, perasaan harap kepada Allah merupakan hal yang harus tetap ditumbuhkan dalam hidup. Kepercayaan bahwa Allah akan membantu dan tidak membebani manusia sesuatu yang tidak mampu dipikulnya, merupakan sesuatu yang penting dalam menghadapi masalah. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

تَخْرُجُ مِنْ بَيْنِ الصُّلْبِ وَالتَّرَائِبِ ﴿٧﴾

Artinya: “Yang keluar dari antara tulang sulbi laki-laki dan tulang dada perempuan”. (QS. Al-Thalaq: 7)<sup>43</sup>

### 3. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus

Setiap manusia pasti mempunyai masalah, dari yang terkecil sampai yang terbesar. Semuanya tergantung akan individu yang menjalani. Ada berbagai metode dalam menyelesaikan, menghadapi, menghindari, ataupun meminimalisir suatu masalah, akan tetapi tidak jarang kita menemui seseorang yang takut menghadapi suatu permasalahan dan tidak mencari jalan keluar yang bijak. Jika seorang individu salah atau kurang tepat dalam meng*coping* suatu permasalahan, maka hasilnya pun akan kurang memuaskan, bahkan dapat menimbulkan gangguan dalam pikiran dan kejiwaannya, seperti depresi, stres dan gila.

<sup>42</sup> National Safety Council, *Op. Cit.*, hal. 27.

<sup>43</sup> Al-Qur'an Surat Al-Thalaq ayat 7, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008., hal. 256.



*Coping* ini secara bahasa mempunyai makna menanggulangi, menerima menguasai segala sesuatu yang berangkutan dengan diri kita sendiri. Untuk mengendalikan emosi bisa dilakukan dengan banyak cara, diantaranya dengan model penyesuaian, pengalihan dan *coping*. Strategi *coping* menunjuk pada berbagai upaya, baik mental maupun perilaku, untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalisasikan suatu situasi atau kejadian yang penuh tekanan.<sup>44</sup>

Lazarus mendefinisikan *coping* sebagai suatu cara suatu individu untuk mengatasi situasi atau masalah yang dialami baik sebagai ancaman atau suatu tantangan yang menyakitkan. Dengan perkataan lain strategi *coping* merupakan suatu proses dimana individu berusaha untuk menanggapi dan menguasai situasi stres yang menekan akibat dari masalah yang sedang dihadapinya dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya.

Umumnya *coping* strategi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai permasalahan yang melingkupi kehidupannya. dan *coping* karyawan sebagai suatu usaha untuk menguasai situasi tertekan, tanpa memperhatikan akibat dari tekanan tersebut. Namun ingat *coping* bukanlah suatu usaha untuk menguasai seluruh situasi yang menekan, karena tidak semua situasi tertekan dapat benar-benar dikuasai.

Kesimpulannya, strategi *coping* merupakan suatu upaya individu untuk menanggulangi situasi stres yang menekan akibat masalah yang dihadapinya dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya sendiri, *Coping* yang efektif untuk dilaksanakan adalah *coping* yang membantu seseorang untuk mentoleransi dan menerima situasi menekan dan tidak merisaukan tekanan yang tidak dapat dikuasainya.

Cara individu menangani situasi yang mengandung tekanan ditentukan oleh sumber daya individu yang meliputi kesehatan fisik/energi, keterampilan memecahkan masalah, keterampilan sosial dan

---

<sup>44</sup> Azmisahabudin, *Strategi Coping*, Jurnal Psikologi, 2017, hal. 1.

dukungan sosial dan materi. Menurut lazarrus dan folkman faktor yang mempengaruhi strategi *coping* dari luar atau dari dalam ada enam, yaitu:<sup>45</sup>

1) Kesehatan Fisik

Kesehatan merupakan hal yang penting, karena selama dalam usaha mengatasi stres individu dituntut untuk mengerahkan tenaga yang cukup besar

2) Keyakinan atau pemikiran yang positif

Keyakinan menjadi sumber daya psikologis yang sangat penting, seperti keyakinan akan nasib (*eksternal locus of control*) yang mengerahkan individu pada penilaian ketidakberdayaan (*helplessness*) yang akan menurunkan kemampuan strategi *coping* tipe : *problem-solving focused coping*

3) Keterampilan Memecahkan masalah

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mencari informasi, menganalisa situasi, mengidentifikasi masalah dengan tujuan untuk menghasilkan alternatif tindakan, kemudian mempertimbangkan alternatif tersebut sehubungan dengan hasil yang ingin dicapai, dan pada akhirnya melaksanakan rencana dengan melakukan suatu tindakan yang tepat.

Dalam penelitian ini solusi untuk menghadapi kendala dalam pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus adalah keterampilan memecahkan masalah. Keterampilan ini terlihat dengan penyaluran hobi yang dilakukan oleh karyawan misalnya hobi memancing. Sehingga saat karyawan mengalami stress kerja, maka dia menyalurkan emosinya dengan kegiatan memancing.

4) Keterampilan sosial

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk berkomunikasi dan bertingkah laku dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai sosial yang berlaku dimasyarakat.

---

<sup>45</sup> Azmisahabudin, *Strategi Coping*, Jurnal Psikologi, 2017, hal. 1.

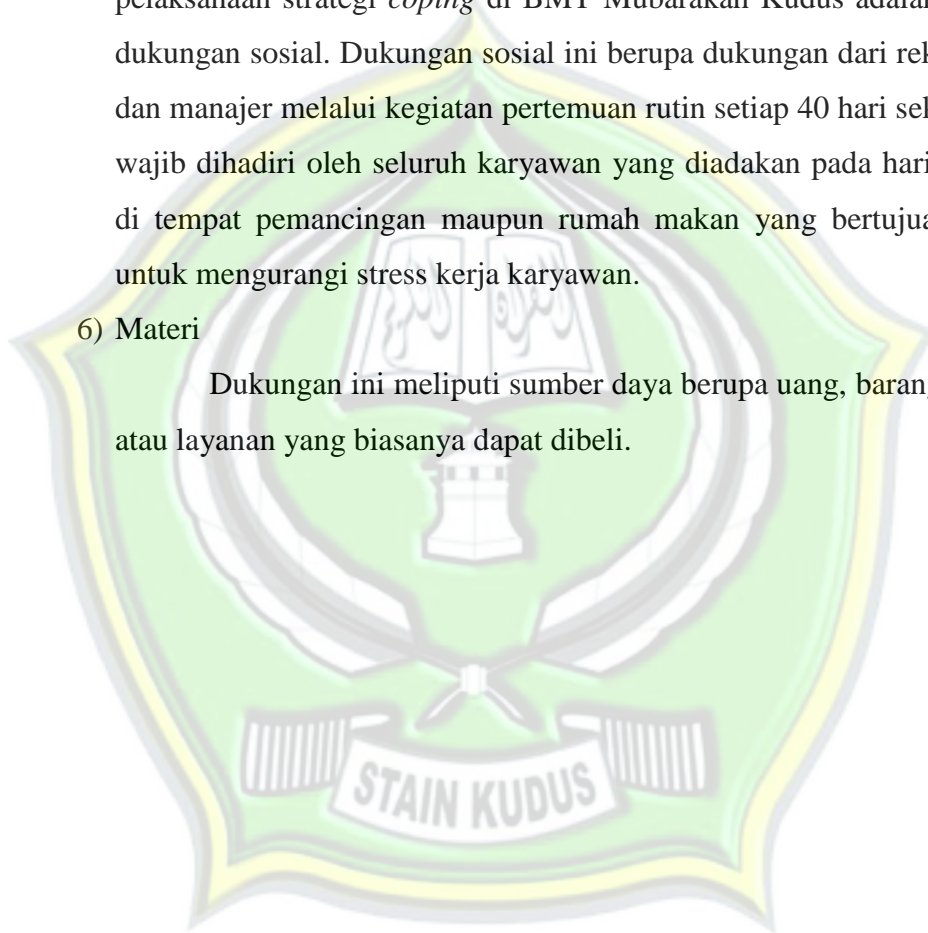
#### 5) Dukungan sosial

Dukungan ini meliputi dukungan pemenuhan kebutuhan informasi dan emosional pada diri individu yang diberikan oleh orang tua, anggota keluarga lain, saudara, teman, dan lingkungan masyarakat sekitarnya.

Dalam penelitian ini solusi untuk menghadapi kendala dalam pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus adalah adanya dukungan sosial. Dukungan sosial ini berupa dukungan dari rekan kerja dan manajer melalui kegiatan pertemuan rutin setiap 40 hari sekali yang wajib dihadiri oleh seluruh karyawan yang diadakan pada hari minggu di tempat pemancingan maupun rumah makan yang bertujuan selain untuk mengurangi stress kerja karyawan.

#### 6) Materi

Dukungan ini meliputi sumber daya berupa uang, barang-barang atau layanan yang biasanya dapat dibeli.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus antara lain dengan tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur, menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada. Dengan menyalurkan melalui hobi untuk karyawan laki-laki sebagian besar memiliki hobi memancing sehingga mereka sering pergi memancing saat libur tiba. Menyalahkan diri sendiri atas masalah tersebut. Mencari hikmah dari permasalahan yang telah terjadi. Berusaha mencari solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang telah terjadi. Melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung, misalnya jika permasalahan karyawan adalah tidak tercapainya target simpanan dan pinjaman pada bulan ini, maka solusinya adalah dengan memperbanyak silaturahmi ke anggota BMT untuk mendapatkan tambahan simpanan. Karyawan akan lebih berhati-hati dalam memberikan pinjaman. Membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut.
2. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus adalah keterbatasan waktu untuk membicarakan permasalahan yang timbul di BMT Mubarakah Kudus. Keterbatasan waktu tersebut tidak dapat dihindari mengingat jam kerja di BMT Mubarakah Kudus dimulai pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB namun jika masalah pembukuan belum selesai maka karyawan tidak diperbolehkan untuk pulang dan harus menyelesaikan masalah pembukuan

tersebut bahkan hingga malam tiba. Sehingga setelah tugas selesai karyawan lebih memilih untuk pulang ke rumah dan istirahat jika disbanding harus membahas mengenai konflik yang dialami karyawan di tempat kerja. Kendala pelaksanaan strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus selanjutnya adalah perbedaan karakteristik karyawan, karena karyawan memiliki karakter yang berbeda ada yang mau menerima saran dan masukan, namun ada juga karyawan yang tidak bersedia menerima saran dan masukan.

3. Solusi dalam menghadapi kendala pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan mengadakan pertemuan rutin setiap 40 hari sekali yang wajib dihadiri oleh seluruh karyawan yang diadakan pada hari minggu di tempat pemancingan maupun rumah makan yang bertujuan selain untuk mengurangi stress kerja karyawan, penyaluran hobi bagi karyawan yang senang memancing sekaligus untuk membahas mengenai permasalahan yang terjadi di BMT Mubarakah Kudus. Solusi kedua untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan strategi *coping* di BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan melakukan pendekatan persuasif dan individual bagi karyawan yang memiliki karakter yang sulit yang tidak mau menerima saran dan masukan dari pihak manajemen maupun karyawan lainnya.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian penulis mengenai analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus melekat beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Keterbatasan waktu observasi lapangan yang hanya meliputi jangka waktu selama kurang lebih 1 bulan. Sehingga mengakibatkan informasi yang diperoleh kurang memadai.
2. Dalam melakukan analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus, peneliti hanya melakukan

analisis ditinjau dari manajemen sumber daya manusia, belum mencakup analisis ditinjau dari aspek ekonomi Syariah.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan memperpanjang waktu penelitian. Dengan melakukan penelitian dalam jangka waktu yang lebih panjang diharapkan akan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai analisis strategi *coping* dalam meminimalisasi stres kerja karyawan di BMT Mubarakah Kudus.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan juga memperhatikan analisis ditinjau dari aspek ekonomi Syariah sehingga diketahui ketidaksesuaian dengan ekonomi Syariah.

### D. Penutup

*Alhamdulillahirobbil 'alamin*, segala puji milik Allah SWT semata. Teriring panjat syukur kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kekurangan dan kekhilafan sebagai manusia, menyadarkan penulis akan kekurangsempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, tegur sapa dan saran kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan. Sebagai akhir kata, terbesit harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca budiman pada umumnya, dan khususnya bagi penulis sendiri di masa-masa yang akan datang. *Amin Yaa Rabbal 'Alamin*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008.
- Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, BPFE Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.
- Azizah Musliha Fitri, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank BMT)*, Jurnal Kesehatan Masyarakat 2013, Volume 2, Nomor 1, Tahun 2013.
- Dian Noviana Putra, *Strategi Coping terhadap Stres pada Mahasiswa Tunanetra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Jurnal yang di publikasikan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013.
- Eunike R. Rustiana dan Widya Hary Cahyati, *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping Pada Dosen*, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan ISSN 1858-1196, 2012.
- Glynis M. Breakwell, *Coping With Agressive Behaviour (Mengatasi Perilaku Agresif)*, Kanisus, Yogyakarta, 1998.
- Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002.
- Jemmi Halil Amiruddin dan Tri Kurniati Ambarini, *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014.
- Nasution S, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1990.
- Nunnie Widagdo, *Manajemen Konflik dan Stres Kerja*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Perilaku Organisasi Edisi 12*, Selemba Empat, Jakarta, 2007.
- Ria Oktarina, dkk, *Sumber Stres, Strategi Koping, Dan Tingkat Stres Pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah Dan Lajang*, Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen Vol. 8, No. 3 September 2015, p : 133-141 ISSN : 1907 – 6037.
- Sanapiah Faisal, “*Varian-Varian Kontemporer Penelitian Sosial*” dalam *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Editor Burhan Bungin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Smet B, *Psikologi Kesehatan*, Gramedia, Jakarta, 1994.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Selemba Empat, Jakarta, 2007.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2010.

Wawancara dengan Ana Nihayah selaku Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus tanggal 12 Oktober 2016, di kantor BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480.

Yusuf Irianto, “*Metode Pengumpulan Data dan Kasus Penelitian*” dalam *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Editor Burhan Bungin, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

