

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam suatu lembaga atau sebuah organisasi, kenyamanan ataupun masalah –masalah sudah pasti akan ada dan akan terus selalu ada. Sebagaimana dalam contoh kecil pun akan muncul entah masalah tersebut penting atau tidak. Jadi, pengendalian atau semacam patokan untuk menghadapi masalah tersebut. Dengan adanya suatu masalah seseorang di tuntut untuk sebisa mungkin menyelesaikan masalah tersebut. Menurut Phil Kitcel, StresKerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak.¹

Maka dalam sebuah lembaga atau organisasi seperti perusahaan atau lembaga keuangan syariah, seorang karyawan akan mengalami Stres dalam sebuah pekerjaan.

Faktor-faktor penyebab Stres karyawan lainnya adalah yang pertama, beban kerja yang sulit dan berlebihan. Kedua, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar. Ketiga, waktu dan peralatan kerja yang kurang. Keempat, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja. Kelima, balas jasa yang terlalu rendah. Keenam, Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.²

Kendala atau stress kerja yang di alami para karyawan ialah apabila seorang karyawan tidak memenuhi target keuangan setiap bulannya. Karena apabila tidak memenuhi target tersebut, keuangan di bulan itu juga tidak bisa sesuai yang di perhitungkan antara setoran dan pembiayaan. Belum lagi apabila ada seorang nasabah yang setiap harinya tidak menabung, tapi setiap bulan ada penarikan. Lalu saat harus mendata setoran yang masuk karena tidak selamanya setoran yang masuk itu sesuai dengan buku tabungannya, entah

¹ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 52.

² Abdurrahman Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 176,

salah dalam penulisan setoran di buku tabungan atau bagaimana yang tetapi apabila hal itu terjadi pasti harus menghitung ulang uang tabungan nasabah tersebut.

Satu lagi stress atau kendala yang biasa di alami yaitu ketika menghadapi nasabah yang susah sekali melakukan penyetoran apalagi saat akhir bulan. Sampai harus beberapa kali datang dan tidak jarang mendapat kata-kata yang tidak enak dari nasabah. Sedangkan pada akhir bulan harus mendata dan menghitung jumlah keuangan pada bulan itu. Hal itu yang menjadi kendala dan stress tersendiri karena hampir tiap bulan menjumpai nasabah yang susah penyetorannya.

Selain itu dalam menghadapi Stres Kerja bagi seorang pegawai atau karyawan sangat dibutuhkan setidaknya suatu hiburan sejenak atau dengan kata lain refreshing untuk sekedar melupakan dan menghilangkan penat dalam menghadapi suatu pekerjaan. Bahkan, untuk menghadapi Stres di dalam sebuah pekerjaan, pegawai atau karyawan harus hati-hati karena dengan di alaminya Stres pada pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai atau karyawan. Stres juga dapat menimbulkan gangguan fisik, sebab sistem tubuh bagian dalam mengalami perubahan untuk mengatasi stres. Gangguan fisik tersebut ada yang bersifat jangka pendek, dan ada pula yang bersifat jangka panjang, seperti gangguan pencernaan atau peradangan usus. Stres yang berlangsung terlalu lama dapat juga menimbulkan penyakit jantung, ginjal, dan bagian-bagian lain dari tubuh. Oleh karena itu, perlu bahwa Stres, baik pada maupun luar pekerjaan diusahakan serendah mungkin agar kebanyakan orang mampu menghadapinya tanpa gangguan.³

Istilah stres menunjukkan adanya keterlibatan emosi seperti kecemasan, marah ketakutan dan frustrasi. Biasanya stres digunakan untuk menunjukkan suatu keadaan yang tidak diinginkan, tidak menyenangkan baik secara mental (perasaan) maupun fisik.⁴ Atau dapat dikatakan stres kerja itu muncul bila

³ Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1992, hlm. 196.

⁴ Dwi Hastjarja KB “*Stres di Tempat Kerja: Perbandingan Antara Gender dengan Pekerjaannya*” *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 4, No. 1, April 2004 : 31 – 40.

pekerja tidak mengetahui hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.⁵ Beban kerja yang *overload*, hubungan antar pegawai, dan iklim kerja yang kurang kondusif menjadi beberapa sumber stres dan dapat menimbulkan beberapa gejala stres. Gejala stres yang dirasakan dari setiap pegawai berbeda-beda, antara lain detak jantung dan tekanan darah meningkat, kepuasan kerja tidak meningkat, tidak mudah mengungkapkan perasaan dan pendapat, merasa bosan bekerja dan masih banyak yang lainnya.⁶

Konsep dari stres kerja adalah selalu *confused* dengan tantangan, tetapi konsep ini tidak selalu sama. Tantangan mendorong secara psikologi dan secara fisik, namun memotivasi untuk belajar keahlian baru dan memolakan dalam pekerjaannya. Ketika suatu tantangan ditemukan kita merasa rileks dan terpuaskan.⁷ Satu lagi yaitu Pengalaman Kerja. Pengalaman Kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang di miliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Pengalaman kerja dapat mengontrol terjadinya stres kerja karyawan yang pada awalnya berdampak negatif berubah menjadi positif terhadap kinerja.⁸

Sebagian besar dari kita menyadari bahwa Stres Karyawan merupakan masalah yang semakin banyak dijumpai dalam organisasi, rekan-rekan mengatakan kepada kita bahwa mereka tertekan dengan beban kerja yang lebih berat dan harus bekerja lebih lama karena kinerja perusahaan besar yang memberikan jaminan seumur hidup.⁹ Biasanya, dalam sebuah organisasi maupun pekerjaan, seorang karyawan mengalami Stres karena beberapa faktor yang menuntut karyawan tersebut mengalami Stres dalam pekerjaannya. Faktor

⁵ Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri, “Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol. 4, No. 2, Desember 2008.

⁶ Dyah Arum Dwijayanti, “gambaran stres kerja pegawai unit pelaksana teknis gudang farmasi pada dinas kesehatan di kabupaten tangerang” jurnal psikologi Vol 6 No 1, Juni 2008.

⁷ Hardani Widhiastuti “studi meta-analisis tentang hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja”, Jurnal Psikologi, No. 1, 28-42, 2002.

⁸ Ni Putu Premierita Haryanti dan I Komang Ardana, “analisis pengaruh stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi”, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 8, No. 2, Agustus 2014.

⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2011, hlm. 368.

tersebut bisa jadi yang sangat berpengaruh dan sangat berperan sehingga karyawan ataupun pegawai mengalami Stres. Faktor luar (eksternal) dan faktor dalam (internal) biasanya yang memicu seorang karyawan mengalami Stres bahkan berkepanjangan dan kemungkinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Hal-hal diatas tidak lepas dari peran sebuah organisasi yang mengharuskan para karyawan mematuhi peraturan karena organisasi dalam sebuah instansi atau perusahaan adalah resmi. Kalau kita memandang dari segi wujud maka organisasi adalah kerja sama orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang di ingini.¹⁰ Organisasi sendiri mempunyai setidaknya satu hal yang sama yaitu terdiri atas orang-orang. Orang-orang inilah yang mengambil keputusan-keputusan mengenai arah strategis dari suatu perusahaan, mereka yang memperoleh sumber-sumber daya yang digunakan oleh perusahaan untuk menciptakan produk baru dan merekalah yang menjual produk-produk tersebut.¹¹

Berdasarkan data yang didapat bahwa sebagian besar karyawan di KSPS Mubarak Abadi tidak sedikit yang mengalami stres dalam suatu pekerjaan. Dari ketiga karyawan yang mengalami kendala atau kesulitan dalam pekerjaannya yaitu dalam hal target keuangan perbulan yang di alami Manajer di organisasi tersebut. Selain itu, data setoran yang masuk, karena tidak selamanya setoran yang masuk sesuai dengan buku tabungannya. Hal tersebut yang di alami staf karyawan bagian Teller. Lalu stress yang biasa di alami ialah setiap penarikan maupun setoran yang di berikan nasabah tidak selalu lancar, apalagi kalau akhir bulan, kendala yang di alami karyawan ini adalah ketika sudah datang ke rumah beberapa nasabah tetapi tidak pernah menyetorkan dan jangkauan rumah tersebut sangat jauh. Jadi kendala dan stress dari karyawan adalah sebagaimana tersebut karena setiap bulan menemui kendala yang sama. Terkadang lebih ke perlakuan nasabah dan tidak jarang harus mengganti uang nasabah. Dan hal tersebut tidak satu kali dua kali dan

¹⁰ Abdurrahman Fathoni., *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm 21.

¹¹ Moorhead dan Griffin, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hlm 3.

hampir karyawan jumpai saat melakukan penarikan maupun penyeteran. Kurang lebih demikian yang menjadi stres atau kendala ketiga karyawan marketing KSPS Mubarak Abadi.

Jadi, mengenai permasalahan **Stres Kerja pada karyawan, di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati**, serta pembahasan dan beberapa paparan yang telah di bahas di atas, maka mendorong saya untuk mengangkat dan menganalisis judul tersebut. Selain itu, mengapa memilih KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati karena di rasa memenuhi masalah yang ada mengenai Stres Kerja pada karyawan.

B. Fokus Penelitian

Berkaitan dengan tema yang penulis angkat yaitu mengenai “Analisis Stres Kerja pada Karyawan di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, pati.”, maka fokus penelitian ini adalah menganalisis Stres Kerja pada Karyawan, dimana pelakunya adalah Manajer dan Karyawan yang bersangkutan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka dapat dirumuskan identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apa faktor-faktor yang menyebabkan karyawan mengalami Stres Kerja di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati ?
2. Bagaimana usaha karyawan dalam mengatasi Stres Kerja di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati?
3. Bagaimana usaha organisasi mengurangi Stres Kerja yang di hadapi karyawan KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apa Faktor-faktor yang Menyebabkan Karyawan Mengalami Stres Kerja di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati.

2. Untuk mengetahui Bagaimana Usaha Karyawan dalam Mengatasi Stres Kerja di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati.
3. Untuk mengetahui Bagaimana Usaha Organisasi Mengurangi Stres Kerja yang di hadapi karyawan KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut dengan tema yang sama. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi warna tersendiri dalam perkembangan khasanah keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terhadap perbankan syariah.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan Stres Kerja.
2. Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap agar dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang perbankan, serta digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola perbankan syariah khususnya pada di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati agar lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang dimaksud disini adalah penempatan unsure-unsur permasalahan dan urutannya di dalam skripsi sehingga membentuk satu kesatuan karangan ilmiah yang tersusun rapi dan logis.

Sistematika ini digunakan sebagai gambaran yang akan menjadi pembahasan dan penelitian sehingga dapat memudahkan bagi pembaca. maka dapat di susun sistematika sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman motto, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan abstrak.

2. Bagian Isi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi deskripsi pustaka yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, tinjauan atas penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan mengenai berupa hasil pengamatan dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian, pembahasan dan analisis data.

BAB V : KESIMPULAN DAN PENUTUP

Bab terakhir ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.

Demikian sistematika penulisan skripsi yang penulis ajukan dengan harapan dapat terhindar dari kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penyusunan sub bab yang tertera dalam skripsi ini.

