

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Phil Kitcel, Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak.¹

Dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Istilah stres sendiri telah didefinisikan secara harfiah dalam berbagai literatur. Akan tetapi, hampir semua definisi ini dapat ditempatkan dalam dua kategori, stres dapat didefinisikan sebagai suatu stimulus atau suatu respons.

Definisi stres sebagai suatu stimulus menganggap stres sebagai sejumlah karakteristik atau peristiwa yang mungkin menghasilkan konsekuensi yang tidak beraturan. Dalam hal ini definisi tersebut merupakan definisi teknis dari stres, dipinjam dari ilmu fisika. Dalam ilmu fisika stres merujuk pada kekuatan luar yang di aplikasikan suatu objek. Dalam definisi stres menurut respons, stres dilihat secara sebagian sebagai suatu respon terhadap sejumlah stimulus yang di sebut *Stressor*. Sebuah *Stressor* merupakan peristiwa atau situasi eksternal yang secara potensial mengancam dan berbahaya. Akan tetapi, stres lebih dari hanya sekedar sebuah respons terhadap suatu *Stressor*. Dalam definisi respons, stres merupakan konsekuensi dari interaksi antara suatu stimulus lingkungan dan respon individual. Ini berarti stres merupakan interaksi

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

unik antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan cara individu untuk merespons dengan cara tertentu.²

Allah mengarahkan hamba-Nya dalam hal ini dengan firman-Nya bahwa Dialah yang Maha Kuasa atas segalanya, selalu mengajarkan optimisme kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongan-Nya dan melarang stres yang mengantarkan kepada keputus asaan. Dalam QS. Yusuf : 87.

يَبْنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Artinya : “wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.” (QS. Yusuf : 87)³

Beberapa peneliti terutama Lazarus, menyatakan bahwa stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan. Pandangan ini tentu hanya berdasarkan perasaan subyektif terhadap suatu bahaya semata-mata, sehingga ancangannya cenderung agak atomistik. Pandangan holistik yang melihat stres sebagai suatu kecenderungan yang mengganggu homeostasis, telah dikemukakan oleh Selye, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, dan banyak membantu menjelaskan hubungan antara stres dan pekerjaan.⁴

Berbagai ancangan untuk melukiskan stres akibat pekerjaan telah dibuat oleh para penyelidik lain. Mereka telah mempelajari masalah-masalah yang lazim dihadapi para pekerja dalam lingkungan pekerjaan

² John M. Ivancevich dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2006, hlm. 295.

³ Al-Qur'an Surat Yusuf ayat 87, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, PT Sygma Examedia Arkanleema, Jakarta, 2009, hlm. 246.

⁴ T.M. fraser, *Stres & Kepuasan Kerja*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta Pusat, 1992, hlm. 78-79.

mereka dan telah berusaha menghubungkannya dengan beberapa penyakit yang di duga diakibatkan oleh stres.⁵ Dalam buku lain, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.⁶

Menurut Robbins dan Judge, Stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan/demand dan sumber daya/*resources*. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang di hadapi seseorang di tempat kerja. Sumber daya adalah segala sesuatu atau benda-benda yang berada dalam kendali seseorang yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut.⁷

2. Memahami Stres

Menurut Heller dan Tindle, Stres dapat mempengaruhi individu, masyarakat, dan organisasi atau perusahaan. Selain itu menurut Phil Kitchel, Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak.

Biaya sosial dari stres sangat tinggi dan secara tetap meningkat. Masyarakat menanggung beban biaya pelayanan publik seperti pelayanan kesehatan, pensiun dini, dan cacat akibat kecelakaan disebabkan oleh

⁵ *Ibid.*, hlm. 88.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm. 157.

⁷ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*, CAPS(center for academic publishing service), 2013, hlm. 42.

Stres. Stres seringng membuat orang cepat marah, emosi dan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan.

Bagi perusahaan, Stres membebani biaya melalui kemangkiran dan menurunkan tingkat kinerja karena dapat terjadi bahwa seorang pekerja yang secara fisik kelihatan, namun secara mental kehadirannya mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan.

Perubahan yang terjadi dalam praktek pekerjaan, seperti diperkenalkannya teknologi baru atau perubahan target dapat menyebabkan Stress. Stres organisasional dapat diukur melalui tingginya tingkat kemangkiran, cepatnya pergantian staf, memburuknya hubungan industri dan pelanggan, semakin buruknya keamanan kerja, atau rendahnya *quality control*.⁸

3. Faktor-faktor Penyebab Stres

Stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan oleh berbagai stres dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Tabel 2.1
Faktor-faktor Stres

Penyebab stres	Keterangan
a). Faktor internal	- kepribadian - kemampuan - nilai budaya
b). Faktor eksternal	- berasal dari organisasi/pekerjaan - Non organisasi/di luar pekerjaan

Faktor internal yang dapat menyebabkan stres pada diri seseorang ditentukan oleh kepribadian, kemampuan, dan nilai budaya.

⁸ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 52-53.

- a. Kepribadian, yaitu sistem psikologi yang dimiliki oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, situasi, dan karakter dasar seseorang.
- b. Kemampuan, menunjukkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.
- c. Nilai budaya, meliputi keyakinan yang dipahami oleh seseorang (atau bersama) yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, serta mempengaruhi sikap dan perilakunya.

Faktor eksternal yang menyebabkan stres dapat berasal dari pekerjaan (organisasi) maupun diluar pekerjaan (non organisasi). Faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stres terdiri dari :

- a. Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang menyebabkan stres meliputi kondisi bising, vibrasi/getaran, dan higienitas, sedangkan tuntutan tugas meliputi berbagai bentuk aktivitas yang berpola khas pada masing-masing jenis pekerjaan seperti kerja *shift* malam, beban kerja, jam kerja yang lebih panjang dan pekerjaan yang repetitif.
- b. Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi : (1) pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab yang dimiliki, (2) tugas-tugas yang dilakukan bukan bagian dari pekerjaannya, (3) tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan, rekan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya dan (4) pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi. Sementara itu keterpaksaan peran merupakan ketidakjelasan posisi seseorang dalam organisasi, sehingga kendali terhadap pekerjaan kecil.
- c. Faktor pengembangan karir, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini & promosi lambat.

- d. Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar karyawan dan gaya kepemimpinan.
- e. Faktor struktur dan karakteristik organisasi.

Sementara itu faktor di luar pekerjaan yang dapat menyebabkan stres antara lain masalah keluarga, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, serta konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan tekanan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, termasuk peristiwa kehidupan pribadi akibat perubahan dalam dirinya, keluarga, dan lingkungan dapat menimbulkan stres.⁹

Selanjutnya, penyebab Stres Kerja, antara lain beban kerja yang di rasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.¹⁰

Telah disebutkan bahwa stres timbul setiap kali terjadi perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleks manusia-mesin-lingkungan. Karena kompleks itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang di hasilkan tersebar di antara beberapa komponen sistem dan karena manusia, di lihat dari segi operasional dan antropometrik, merupakan komponen terlemah dalam sistem itu, maka biasanya sebagian atau seluruh ketegangan yang di akibatkannya terwujud dalam tanggapan manusia. Dengan demikian, dapat di ikhtisarkan bahwa Stres terjadi dalam komponen-komponen fisik, pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan, dan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia sebagai perwujudannya. Pertanyaan yang timbul adalah sampai

⁹ *Ibid.*, hlm. 42-44.

¹⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 157.

sejauh mana stres itu menyebabkan perasaan tidak puas, gangguan-gangguan emosional dan psikosomatis.¹¹

Karena stres dan konsekuensinya dapat dikelola, maka penting bagi para manajer untuk mempelajari sebanyak mungkin mengenai stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Bagian ini memberikan landasan konseptual dengan mendefinisikan Stres, menyajikan model Stres pekerjaan. Didefinisikan secara formal, “Stres” adalah suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.¹²

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab Stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan Stres tersebut disebut “*stressors*”. Umumnya seseorang mengalami Stres karena adanya kombinasi dari berbagai *Stressors* tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya Stres kepada karyawan, hal itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada dua kategori penyebab Stres, yang dikemukakan oleh Drs. T. Hani Handoko, yakni : “*On the Job*” (dalam perusahaan) dan “*Off the Job*” (di luar perusahaan), sebagai berikut :

- a. *On the Job Stres*. Penyebab Stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut :
 - 1) Beban kerja yang berlebihan
 - 2) Tekanan atau desakan waktu
 - 3) Kualitas supervisi
 - 4) Iklim politis yang tidak aman
 - 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 - 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.

¹¹ T.M. fraser, *Op.Cit*, hlm. 77-78.

¹² Robert kreitner, Angelo kinicki, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2005, hlm. 351-352.

- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
 - 8) Frustrasi
 - 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 - 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
 - 11) Berbagai bentuk perusahaan.
- b. *Off the Job Stres*. Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan antara lain adalah sebagai berikut :
- 1) kekuatan finansial.
 - 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
 - 3) Masalah-masalah fisik
 - 4) Masalah-masalah perkawinan (misal : perceraian).
 - 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
 - 6) Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya : kematian sanak keluarga dan sebagainya).¹³

4. Hubungan Stres dan Kinerja

Bagaimana hubungan antara Stres dengan kinerja karyawan? hubungan antara Stres dengan kinerja karyawan dapat di gambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*interved U*). Pada tingkat Stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *Understimulation*. Seiring dengan kenaikan Stres pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini di sebut tingkat Stres yang optimal. Pada tingkat Stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan *output* yang konstruktif.

Menurut Rahardja dan Wijaya, Pada tingkat Stres yang tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat Stres yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola bagaimana Stres yang

¹³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2007, hlm. 160-161.

berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif. Meskipun demikian tanggung jawab mengelola Stres ini tidak hanya di bebankan kepada organisasi, tetapi juga individu karyawan.¹⁴

5. Pendekatan Stres Kerja

Ada 4 pendekatan terhadap Stres Kerja, yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *Biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*Personal Wellness Programs*), pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dan John W. Newstrom, yang mengemukakan bahwa "*four approaches that of ten involve employee and management cooperation for Stress management are social support, meditation, biofeedback, and personal wellness programs*".

a. Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. misalnya bermain game, lelucon dan bodor kerja.

b. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam dapat melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

c. Pendekatan melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang di alaminya.

d. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya Stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu

¹⁴ Danang Sunyoto, *Op.Cit*, hlm. 44.

memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.¹⁵

6. Akibat Stres

Stres menampakkan diri dalam berbagai cara. Seseorang yang mengalami tingkat Stres berat kemungkinan akan mengalami tekanan darah tinggi, kesal, sulit membuat keputusan-keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya. Akibat Stres dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

- a. Gejala Fisiologis. Pengaruh awal dari stres umumnya berupa gejala-gejala fisiologis. Hal ini disebabkan masalah Stres pertama kali diteliti oleh ahli di bidang ilmu kesehatan dan medis. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala dan memicu serangan jantung. Hubungan antara Stres dan gejala-gejala fisiologis masih kurang begitu jelas, tetapi beberapa bukti yang lebih muktahir menunjukkan bahwa Stres memiliki efek fisiologis yang membahayakan.
- b. Gejala Psikologis. Salah satu gejala psikologis akibat Stres adalah adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan. Gejala psikologis lain akibat Stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan Stres atau ketidakpuasan.
- c. Gejala perilaku. Individu yang mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, disamping perubahan dalam

¹⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 157-158.

kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/*anxiety*, dan tidur tidak teratur.¹⁶

7. Mengelola Stres

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat Stres rendah hingga menengah. Alasannya, sebagaimana kita singgung sebelumnya, adalah bahwa kedua tingkat Stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi, tingkat Stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen.

Meskipun sedikit Stres bisa bermanfaat bagi kinerja seorang karyawan, jangan berharap karyawan memandangnya demikian. Dari sudut pandang individual, tingkat Stres yang rendah pun bisa jadi di pandang tidak enak. Karena itu, tidak mustahil bagi karyawan dan manajemen untuk memiliki pendapat yang berbeda mengenai tingkat Stres kerja mana yang dapat diterima. Apa yang mungkin di pandang oleh manajemen sebagai “rangsangan positif yang menja adrenalin tetap jalan” sangat mungkin dipandang sebagai “tekanan yang berlebihan” oleh karyawan.¹⁷

Karena Stres sedemikian meluas dan sangat berpotensi mengganggu dalam organisasi harus memperhatikan cara mengelolanya secara lebih efektif. Dan memang demikian. Banyak strategi telah dikembangkan untuk membantu dalam mengelola Stres di tempat kerja. Beberapa untuk individual dan yang lainnya diperuntukkan bagi organisasi.

- a. Strategi untuk mengatasi secara individu
- b. Berolahraga
- c. Relaksasi

¹⁶ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 44-45.

¹⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2011, hlm. 377-378.

- d. Manajemen waktu
- e. Manajemen peran
- f. Kelompok dukungan
- g. Strategi untuk mengatasi secara organisasi.¹⁸

Segala permasalahan yang membelenggu diri akan di urungkan dan akhirnya kita berhasil menghadapi tekanan dengan tenang dan sukses. Ini selaras dengan firman Allah QS. Al-Fath : 4

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

Artinya : *Dialah yang telah menurunkan ketenangan kedalam hati orang-orang mukmin untuk menambah keimanan atas keimanan mereka (yang telah ada). Dan milik Allah-lah bala tentara langit dan bumi, dan Allah Maha Mengetahui, Mahabijaksana. (QS. Al-fath : 4)*¹⁹

B. Sumber-sumber Stres

Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut

¹⁸ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2010, hlm. 187-189.

¹⁹ Al-Qur'an Surat Al-fath ayat 4, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, PT Sygma Examedia Arkanleema, Jakarta, 2009, hlm. 511.

oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.²⁰

Faktor-faktor penyebab stress karyawan adalah sebagai berikut :²¹

1. Beban kerja yang sulit

Beban kerja yang sulit dapat meliputi salah satu di antaranya seperti tuntutan tugas. Tuntutan tugas adalah stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Beberapa pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stress dari pada yang lainnya.²² Konsep kerja dan bisnis. Paradigma yang dikembangkan dalam konsep kerja bisnis islam mengarah kepada pengertian kebaikan (thoyib) yang meliputi materinya itu sendiri, cara perolehannya dan cara pemanfaatannya. Abdullah bin Mas'ud r.a meriwayatkan bahwa rasulullah SAW. Bersabda :*"berusaha dalam mendapatkan rezeki yang halal adalah kewajiban setelah kewajiban."* Selain itu menurut Khalid Baig, terdapat tiga pesan penting yang dapat diterima dari hadis tersebut.²³

Pertama, hadis ini mensinyalir secara jelas permasalahan dikotomi antara dunia materi dan spiritual. Kedua, hadis diatas juga memberi pesan bahwa diwajibkan bukan saja untuk mencari uang yang halal. Ketiga, yang tidak kalah penting adalah usaha untuk mencapai pendapatan yang halal tersebut tentunya tidak mengurangi usaha dalam memenuhi kewajiban yang lebih utama dalam agama.²⁴ Menurut Husein Sahata ada beberapa nilai moral dalam konsep kerja di antaranya :²⁵

- a. Keimanan bahwa tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan adalah beribadah kepada Allah dan memakmurkan kehidupan dengan mengelola bumi beserta isinya.

²⁰ Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 301,

²¹ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 176.

²² Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2010, hlm. 179.

²³ Faisal Badroen, et al., *Etika Bisnis Dalam Islam*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 131.

²⁴ *Ibid*, hlm. 132-133.

²⁵ *Ibid*, hlm. 145-148.

- b. Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani.
- c. Bekerja keras untuk mendapatkan rezeki disertai dengan tawakkal dan takwa kepada Allah SWT.

Jadi dalam bekerja setiap orang mempunyai kemampuan dan prioritas masing-masing tanpa harus mengorbankan waktu atau yang lainnya.

Seperti firman Allah dalam surat Al-Baqarah:286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُمْ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'afilah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir." (Q.S. Al-Baqarah : 286)

2. Sikap pimpinan yang kurang adil

Menurut R. D. Agarwal mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni memengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan. Menurut Benne & sheats dalam buku E. H. schein membagi fungsi kepemimpinan sebagai fungsi-fungsi tugas (memberikan inisiatif, memberi informasi, memberi opini, menyimpulkan, dan uji consensus) dan fungsi-fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok (dorongan, keharmonisan, standar-standar

kedudukan dan pengujian dan penjagaan gawang serta pengawasan dalam kelompok).²⁶

Firman Allah SWT, QS. Al-Baqarah:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(Q.S. Al-Baqarah : 30)*

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang

Waktu adalah kekuatan. Mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. John F. Kenedy berkata, *"The full use of your powers along lines of excellence"* memanfaatkan seluruh kekuatan, anda sedang menuju puncak kehidupan," seorang muslim berkata, "Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan." Hal ini sebagaimana firmanNya (**al-ashr : 1-3**)

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾
إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Perhatikanlah dengan seluruh mata batinmu! Apa yang harus diperhatikan? Manfaatkanlah waktu dengan iman dan amal-amal prestatif dan bangunlah nilai kemanusiaan diatas kebenaran dan kesabaran, bila tidak seluruh manusia akan berada dalam kerugian.

²⁶ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm 63.

Quraish Shihab menulis “menurut sementara pakar bahasa, kata kerja ‘*ashara* pada mulanya berarti ‘menekan sesuatu sehingga apa yang terdapat pada bagian terdalam darinya tampak ke permukaan/keluar. Dengan kata lain, kata tersebut dapat pula diartikan dengan Memeras”.²⁷

Benyamin Franklin berkata :*Dost thou love life? Then do not squander time, for that is the stuff life is made of* ‘apakah anda mencintai kehidupan? Maka janganlah memboroskan waktu sebab waktu merupakan bahan pembentuk kehidupan’.”

Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.²⁸

Firman Allah QS. Ar-Ruum:23

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِّنْ 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.”(Q.S. Ar-Rum : 23)

4. Konflik antar karyawan

Konflik dalam organisasi telah didefinisikan oleh berbagai ahli diantaranya S. P. Robbins mendefinisikan konflik sebagai suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa ada pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negative, sesuatu yang diperhatikan oleh pihak pertama.²⁹ Konflik peran terjadi ketika pesan dan

²⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm. 74-75.

²⁸ *Ibid*, hlm. 76.

²⁹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm 80.

petunjuk dari orang lain mengenai peran tersebut jelas, tetapi berkontradiksi atau saling eksklusif.³⁰

Seperti Firman Allah QS. Ali Imran: 103 dan 105.

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ ۗ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya : *Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu Karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu Telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.* (Q.S. Ali-Imran : 103)

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِن بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka. mereka Itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat.”* (Q.S. Ali-Imran : 105)

5. Balas jasa yang terlalu rendah

Menurut Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Atas dasar uraian tersebut, terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil

³⁰ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2010, hlm. 179.

dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.³¹

Allah SWT berfirman QS. Ath Tholaq : 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأَتَوْهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَاَسْتَرْضِعْ لَهُنَّ
أُخْرَىٰ

Artinya : *Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (Q.S. Ath-Tholaq: 6)*

6. Masalah Keluarga

Keluarga, dalam terminologi sosial sebagaimana dikemukakan Robert M.Z. Lawang, dipahami sebagai kelompok orang-orang yang di persatukan oleh ikatan perkawinan, darah atau adopsi yang membentuk satu rumah tangga yang berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain dengan melalui peran-perannya sendiri sebagai anggota keluarga dan yang mempertahankan kebudayaan masyarakat yang berlaku umum, atau bahkan menciptakan kebudayaan sendiri. Telah banyak kasus pertikaian dalam keluarga, dari yang berbentuk pertengkaran mulut, sampai penyiksaan fisik

³¹ M. Kadarisman, *manajemen kompensasi*, PT. Rajagrafindo persada, Jakarta, 2012, hlm 122.

bahkan pembunuhan, yang di sebabkan oleh kesalahan langkah awal membentuk rumah tangga.³²

betapa perlunya mengkondisikan anggota keluarga untuk menepati adab-adab islami. Hal ini pernah dibahas oleh Ustadz Muhammad Ash-syahim dalam kitab beliau *Buyuut Laa Tadkhuluuhaa Asy-Syayathiin*. Dalam buku itu beliau memaparkan adanya rumah-rumah yang tidak dimasuki setan lantaran kondisi anggota keluarga yang taat kepada islam. Sebuah rumah tidak dimasuki setan berdasarkan sebabnya bisa dibagi menjadi du yaitu karena aqidah dan ibadah, serta karena akhlak dan perilaku.³³

Firman Allah SWT QS. Al-Syu'ara:169

رَبِّ نَجِّنِي وَأَهْلِي مِمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : *(Luth berdoa): "Ya Tuhanku selamatkanlah Aku beserta keluargaku dari (akibat) perbuatan yang mereka kerjakan". (Q.S. Asy-Syu'ara: 169)*

Situasi lingkungan diluar pekerjaan pun dapat menjadi sumber Stres. Berbagai masalah yang di hadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stres tersebut. Dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, Stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.³⁴

Sumber-sumber lainnya adalah :

³² Cahyadi Takariawan, *Pernik-pernik Rumah Tangga Islami*, Era Intermedia, Surakarta, 2007, hlm. 62.

³³ Ibid, hlm. 62.

³⁴ Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 301-302.

1. Faktor lingkungan

selain memengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga memengaruhi tingkat Stres para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.

2. Faktor-faktor organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan Stres. 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.

3. Faktor-faktor pribadi

Seseorang biasanya bekerja 40-50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang di hadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu kategori terakhir kita meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.³⁵

C. Cara Mengatasi Stres Kerja Karyawan

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola mengatasi Stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

Pola Sehat, pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

³⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2011, hlm. 371-372.

Pola Patologis, ialah pola menghadapi Stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.³⁶

Melalui penilaian primer dan sekunder, suatu pendekatan untuk menghadapi Stres di terapkan. Terdapat dua jenis cara untuk menghadapi Stres, berfokus pada masalah dan emosi. *Problem Focused Coping* merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung pada sumber stres. Sebagai contoh, pekerja yang memiliki seorang manajer yang kasar mungkin menghadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut untuk menyingkir, selama beberapa waktu, dari manajer yang kasar tersebut. Tipe menghadapi Stres yang kedua adalah *emotion-focused coping*. Hal ini merujuk pada langkah-langkah yang di ambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan. Sebagai contoh, karyawan yang sering bepergian sebagai bagian dari pekerjaannya mungkin dapat memperingan perasaan dan emosinya yang tertekan dengan berolahraga secara teratur atau dengan membaca buku fiksi ringan atau puisi yang tidak berkenaan dengan pekerjaan. Jika aktivitas untuk menghadapi Stres ini berhasil, perasaan dan emosi dari karyawan tersebut terkendalikan.³⁷

Untuk mengatasi Stres tersebut dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Sedangkan yang dimaksud konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi efektif dalam memecahkan masalah-masalah.³⁸

Cara mengatasi Stres kerja yang lainnya antara lain :

³⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 158.

³⁷ John M. Ivancevich dkk, *Op.Cit*, hlm. 303.

³⁸ Abdurrahman Fathoni., *Op.Cit*, hlm. 176.

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi Stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuandan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi Stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala Stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum Stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber Stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi Strea yang di hadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat menjadi sumber Stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber Stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.³⁹

D. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Berorganisasi adalah kodrat alamiah manusia yang pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, ia tidak akan mampu hidup tanpa manusia lainnya yang ada di sekitarnya. Manusia sendiri memerlukan komunitas untuk berinteraksi guna memenuhi hidupnya.

³⁹ Sondang P. Siagian, *Op Cit*, hlm. 302-303.

Manusia sebagai makhluk individual yang memiliki dua misi didunia yaitu misi dimensi vertikal berupa ketundukan kepada sang khalik dan misi horizontal berupa hubungan antara manusia dan alam lingkungan. Dimensi horizontallah yang mencerminkan dimana manusia menjadi kontrol sosial bagi dirinya dengan lingkungan masyarakatnya. Maka manusia berperan dalam sebuah gerakan yang disebut organisasi, karena merupakan wadah untuk menyelaraskan dan menyeimbangkan (*equilibrium*) misi berjuang atau jihad untuk memakmurkan dunia.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada kerja sama, bukan perbedaan untuk satu kepentingan atau kepuasan individual, tetapi kerja sama itulah wujud keberadaan dari organisasi yang didalamnya terdapat bermacam manusia (*multicultural*) dimana mereka membutuhkan hidup berkelompok bermasyarakat bergotong royong sesuai dengan tingkat kebudayaan dan peradaban manusia itu sendiri. Dengan adanya kerja sama yang teratur maka tujuan akan mudah dicapai, kebutuhan pun akan terpenuhi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan berdaya guna dan menghasil guna.⁴⁰

Organisasi dapat di artikan bermacam-macam tergantung dari arah mana kita memandangnya. Teori klasik memandang organisasi itu sebagai wujud. Sedangkan teori sistem memandang organisasi sebagai proses.

Kalau kita memandang dari segi wujud maka organisasi adalah kerja sama orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Contoh, seorang bapak mengajak anaknya mengangkat sebuah meja ke pinggir jalan untuk tempat berjualan. Dari contoh ini kita sudah melihat adanya suatu organisasi.

Walaupun bentuk organisasi ini masih sederhana, tetapi telah terlihat adanya ciri-ciri organisasi, yang sekurang-kurangnya harus ada untuk setiap organisasi manapun.

⁴⁰ Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm 57.

Ciri-ciri tersebut ialah :

- a. Adanya orang-orang dalam arti lebih dari satu orang (bapak dan anak).
- b. Adanya kerja sama (mengangkat meja).
- c. Adanya tujuan (untuk berjualan).

Dalam bentuk sederhana, organisasi belum memerlukan pengaturan yang rapi walaupun demikian, dalam contoh tersebut terlihat ada orang yang mengarahkan (bapak) dan orang yang di arahkan (anak).

Sehubungan dengan pengertian organisasi tersebut maka beberapa orang ahli mendefinisikan organisasi sebagai berikut :

- a. Malinowski mendefinisikan organisasi sebagai “suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas atau tugas umum , terikat pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.”
- b. James D Money mengatakan bahwa “organisasi timbul bila mana orang-orang bergabung dalam usaha mereka untuk mencapai tujuan bersama”.
- c. Begitu pula Chester Bernard berpendapat bahwa “organisasi ada bila orang-orang berhubungan satu sama lain, mau menyumbangkan kegiatan-kegiatan atau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama”.
- d. Terakhir Henry I. Sisk memandang organisasi sebagai satu kesatuan, yaitu sekelompok terlihat secara bersama-sama dalam hubungan yang resmi untuk mencapai tujuan.

Di dalam tiga pengertian terakhir diatas ahli-ahli tersebut tidak menyebutkan bahwa dalam bekerja sama orang-orang perlu dilengkapi dengan alat-alat, dana, dan teknologi, terikat pada lingkungan dan peraturan tertentu, sehingga dengan demikian mereka diharapkan dapat mencapai sasaran atau tujuan dengan sukses. Unit pelaksana teknik seperti perpustakaan dan komputer mempunyai tugas memberikan

pelayanan teknis pelaksanaan tugas pokok universitas dibidang masing-masing seperti perpustakaan dan komputer.⁴¹

Di dalam definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, organisasi dipandang dari segi statisnya, yaitu suatu badan struktur.

Teori modern memandang organisasi sebagai suatu sistem yang berproses.

Yang dimaksud sistem adalah bagian-bagian dari organisasi yang berhubungan satu sama lain menjadi satu kesatuan secara keseluruhan.

Bagian-bagian itu terdiri dari faktor-faktor luar dan dalam organisasi. Faktor luar organisasi adalah lingkungan di mana organisasi itu berada seperti faktor politik, ekonomi, sosial, dan budaya, teknologi, hukum, demografi, sumber-sumber alam, langganan, nasabah dan lain-lain. Faktor dalam organisasi adalah antara lain orang-orang yang bekerja sama dan tanggung jawab hubungan kerja, dana dan alat-alat, peraturan dan prosedur kerja dan lain-lain. Organisasi sebagai proses sistem terdiri dari faktor-faktor luar dan faktor dalam yang berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, saling pengaruh mempengaruhi sehingga merupakan kebulatan.⁴²

Organisasi menggunakan banyak sumber daya yang berbeda dalam pengejarannya terhadap tujuan dan sasarannya. Seperti halnya dengan fungsi-fungsi manajemen, sumber daya-sumber daya ini biasanya dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok : *sumber daya manusia, keuangan, fisik, atau informasi*.⁴³

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait mengenai Stres Kerja pada karyawan di KSPS Mubarak Abadi Dukuhseti, Pati adalah sebagai berikut :

⁴¹ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm 21-23.

⁴² *Ibid.*, hlm 25-26.

⁴³ Moorhead dan griffin, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hlm 7.

1. Berdasarkan penelitian **Dyah Arum Dwijayanti** (2008) yang berjudul “*Gambaran Stres Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Gudang Farmasi pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Tangerang*” berkesimpulan Dari hasil wawancara disimpulkan beban kerja yang over load, hubungan antar pegawai, dan iklim kerja yang kurang kondusif menjadi beberapa sumber stres dan dapat menimbulkan beberapa 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.⁴⁴

Perbedaan dengan peneliti adalah disini peneliti fokus pada kedua sumber masalah yang menyebabkan stres. Sumber dari permasalahan dalam kantor maupun di luar kantor. Jadi pada dasarnya disini peneliti tidak hanya meneliti permasalahan dari dalam ruang lingkup kantor saja tapi juga dari luar area kantor.

2. Berdasarkan penelitian **Ni Putu Premierita Haryanti dan I Komang Ardana** (2014) yang berjudul “*Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Pemoderasi*” berkesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal organisasi, faktor lingkungan internal, dan faktor eksternal. Faktor internal organisasi, adalah faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Jadi dapat di asumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin semakin tinggi juga kinerja pegawai , sebaliknya semakin rendah faktor-faktor tersebut, semakin rendah pula

⁴⁴ 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.

kinerjanya sedangkan pada faktor-faktor lingkungan internal organisasi, di dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan eksternal organisasi. Kondisi lingkungan eksternal organisasi yang dimaksud adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.⁴⁵

Perbedaan dengan peneliti adalah stres kerja berpengaruh sangat penting terhadap kinerja karyawan. Tetapi disini peneliti juga akan tetap menganalisis faktor-faktor lainnya juga seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja dari masing-masing karyawan.

3. Berdasarkan penelitian **Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri** (2014) yang berjudul "*Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*" berkesimpulan Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan penulis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU meliputi renumerasi, beban kerja, serta apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan
 - b. Jenjang karir bukan merupakan faktor penyebab stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU.
 - c. Faktor penyebab stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU dari segi renumerasi adalah kurang sesuai gaji pokok dan tunjangan di

⁴⁵ 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.

luar gaji pokok yang diterima pustakawan jika dibandingkan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan.⁴⁶

Perbedaan dengan peneliti adalah peneliti berusaha menganalisis dari beberapa faktor yang menyebabkan karyawan mengalami stres. Disini peneliti menganalisis satu persatu dari beberapa faktor-faktor yang telah diperoleh peneliti. Tetapi kurang lebih terdapat persamaan antara peneliti dan jurnal tersebut.

4. Berdasarkan penelitian **Dwi Hastjarja KB** (2014) yang berjudul “*Stres di Tempat Kerja: Perbandingan antara Gender dengan Pekerjaannya*” berkesimpulan Berdasarkan uraian dari beberapa peneliti tentang stres di tempat kerja, dapat diambil beberapa simpulan :
 - a. Terdapat perbedaan sumber stres (stressor) di dalam semua jenis pekerjaan yang akan merefleksikan situasi yang spesifik pada setiap pekerjaan.
 - b. Terdapat perbedaan sejumlah pemahaman terhadap mekanisme yang akan merefleksikan situasi yang spesifik untuk masing-masing pekerjaan
 - c. Terdapat perbedaan gender dalam hubungannya dengan macam-macam stressor yang dirasakan dan mekanisme penanganannya.
 - d. Stres mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang dalam organisasi.
 - e. Manajer wanita lebih banyak mengalami stres dibandingkan dengan pria, karena wanita memiliki peran ganda berupa kehidupankarir dan rumah tangga.⁴⁷

Perbedaan jurnal di atas dengan peneliti adalah peneliti tidak membandingkan faktor stres yang di alami karyawan pria maupun wanita.

Peneliti menganalisis semua faktor permasalahan dari semua gender dalam

⁴⁶ Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri, “*Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan*”. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol. 4, No. 2, Desember 2008. Universitas Sumatera Utara”.

⁴⁷ Dwi Hastjarja KB “*Stres di Tempat Kerja: Perbandingan antara Gender dengan Pekerjaannya*” Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 1, April 2004 : 31 – 40.

suatu organisasi tersebut. Jadi, apapun yang yang di alami pria ataupun wanita dari beberapa karyawan di anggap sama. Meskipun tidak memungkiri bahwa tetap ada perbedaan antara karyawan pria dan wanita.

5. Berdasarkan penelitian **Hardani Widhiastuti** (2002) yang berjudul “*Studi Meta-analisis tentang Hubungan antara Stress Kerja dengan Prestasi Kerja*” berkesimpulan analisis dalam meta-analisis didasarkan pada informasi artifak sebagai kriteria untuk memahami mengapa terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai suatu topik yang sama termasuk dalam bidang psikologi. Ketidaktepatan atau artifak-artifak itulah yang dikoreksi. Jika tidak, akan menimbulkan bias estimasi terhadap hasil penelitian yang sesungguhnya.⁴⁸

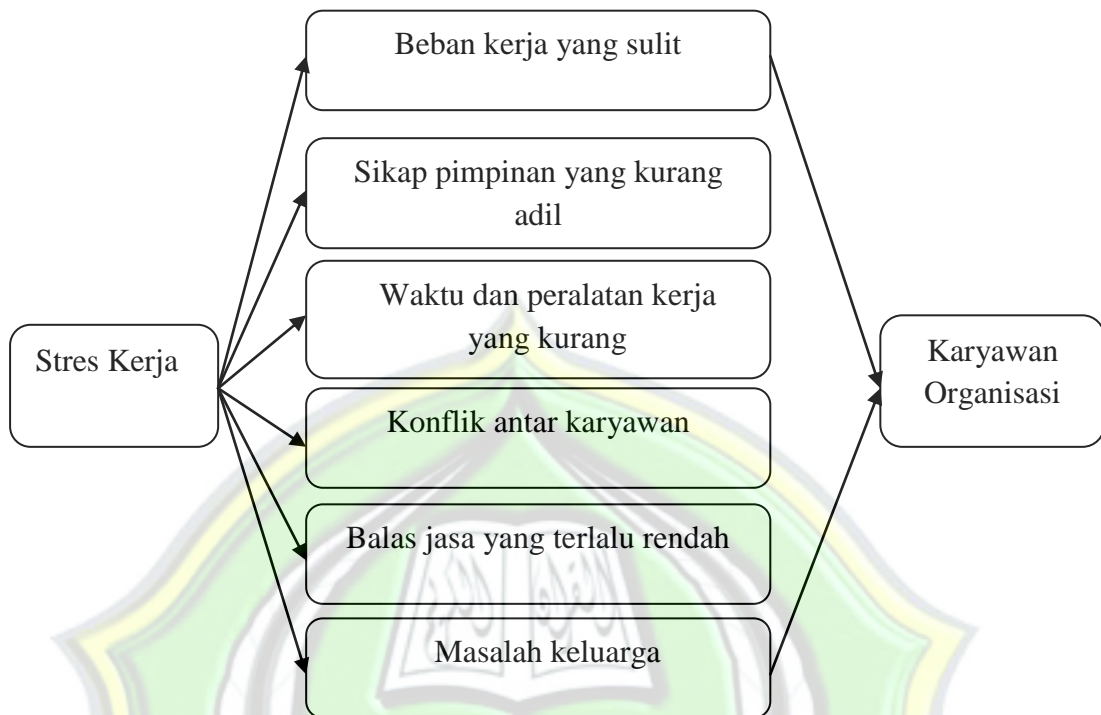
Perbedaan analisis di atas dengan peneliti di antaranya adalah peneliti berusaha menganalisis tingkat prestasi kerja karyawan setelah mengetahui apakah karyawan tersebut benar-benar mengalami stres dalam pekerjaan sehingga menimbulkan hasil atau prestasi kerja karyawan tersebut menurun drastis atau hanya beberapa faktor saja.

F. Kerangka Berpikir

Untuk lebih memperjelas arah dan tujuan dari penelitian secara utuh maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran permasalahan diatas dari beberapa teori : a) Khalid Baig, b) R. D. Agarwal, c) John F. Kenedy, d) Robbins, e) Hasibuan.

⁴⁸ Hardani Widhiastuti “*Studi Meta-analisis tentang Hubungan antara Stress Kerja dengan Prestasi Kerja*”, Jurnal Psikologi, No. 1, 28-42, 2002.

Adapun gambaran kerangka berfikir teoritis sebagai berikut:



Demikian dengan adanya kerangka berfikir dalam penelitian maka dapat memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian tersebut, adalah untuk mengetahui dan menganalisis Stres Kerja pada karyawan di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati.