

**BAB IV****HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****A. Deskripsi Objek Penelitian****1. Sejarah KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati**

Berdasarkan tekad dan semangat serta keyakinan di hati, pada tahun 2011 beberapa insan bersepakat untuk mewujudkan keinginan bersama. Untuk mewujudkan keinginan tersebut dalam sebuah forum musyawarah yaitu membentuk sebuah koperasi. Dan dalam forum itu juga disepakati pembentukan koperasi serba usaha dengan menggunakan sistem Syariah.<sup>1</sup>

Pembahasan dan persiapan pun segera dilakukan mulai persiapan sarana dan prasarana serta di mulai dari 0 tanpa ada yang berpengalaman dibidangnya. Hanya tekad dan semangat belajar yang kuat mendorong pengurus yang baru di pilih untuk bekerja, hingga akhirnya permohonan pengesahan badan hukum pun dibuat dan diajukan ke Bupati melalui Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Pati. Dikarenakan adanya transisi undang-undang baru tentang koperasi membuat liku-liku KSPS Mubarak Abadi semakin di rasa, karena KSPS Mubarak Abadi mengalami perubahan jenis dan bentuk sampai tiga kali sebelum akhirnya di terbitkan pengesahan badan hukum. Yang semula kita ajukan dengan jenis Koperasi Serba Usaha, diminta mengganti, akhirnya kita ganti dengan KJKS, dengan saran dari Dinas terkait dan berbagai pertimbangan menurut undang-undang baru pun akhirnya kami ganti lagi, dan akhirnya jadilah KSPS Mubarak Abadi. Walaupun Undang-undang baru itu sekarang sudah di batalkan Mahkamah Konstitusi (MK).<sup>2</sup>

Sampai pada tanggal 31 Mei 2013 SK Pengesahan Badan Hukum di terbitkan oleh Bupati Pati dengan nomor 518/1716/2013 dengan nomor

---

<sup>1</sup> Dokumentasi dari KSPS Mubarak Abadi.

<sup>2</sup> Dokumentasi dari KSPS Mubarak Abadi.

Badan Hukum : 432/BH/XIV.17/V/2013. Dan resmilah koperasi ini berbentuk KSPS dengan nama Mubarak Abadi.

## 2. Letak Geografis

KSPS Mubarak Abadi, Kec. Dukuhseti, kab. Pati, terletak di desa Alasdowo, Kecamatan Dukuhseti, Kabupaten Pati. Tepatnya di jalan Tayu-Puncel KM 8 Desa Alasdowo, Dukuhseti, Pati. Batas geografis KSPS Mubarak Abadi adalah sebagai berikut :<sup>3</sup>

- a. Sebelah selatan dibatasi oleh pasar.
- b. Sebelah utara dibatasi oleh lapangan sepak bola.
- c. Sebelah barat dibatasi oleh rumah penduduk.
- d. Sebelah timur dibatasi oleh jalan raya.

## 3. Visi dan Misi KSPS Mubarak Abadi

Visi dan Misi dari KSPS Mubarak Abadi merupakan salah satu wujud ketekunan dan pembuktian dari tujuan KSPS mubarak Abadi, yang di jadikan dasar pijakan, tuntunan dan pegangan seluruh karyawan Koperasi adalah sebagai berikut :<sup>4</sup>

### a. Visi

Dengan berdiri dan resminya Koperasi Simpan Pinjam Syariah ini, muncullah Visi dari pada Koperasi yang tengah berjalan tersebut, Visi tersebut yaitu :

**“Menjadi Koperasi dengan sistem Syariah yang Mandiri,  
Profesional, dan Amanah”**

### b. Misi

selain dari pada Visi yang tertulis di atas, terdapat Misi dari KSPS Mubarak Abadi, adalah sebagai berikut :

**“Memberikan pelayanan kepada anggota dengan  
profesional dan amanah meningkatkan kesejahteraan  
anggota dan karyawan”**

<sup>3</sup>Dokumentasi dari KSPS Mubarak Abadi.

<sup>4</sup>*Ibid.*

#### 4. Struktur Organisasi

- a. Pengawas<sup>5</sup>
  - 1) Muhsin Suny M. S.S., M.P.I
  - 2) H. Supriyadi, S.Pd
  - 3) Ali Mas'adi
- b. Pengawas Syariah
  - 1) Muhsin Suny S.S., M.P.I
- c. Pengurus
  - 1) Ketua
    - a) Supriyanto, S.Sy
    - b) Susanto, S.T
  - 2) Sekretaris
    - a) Ahmad Fais
  - 3) Bendahara
    - a) Mundzirun, S.Pd.I
    - b) Afit Miftachul Huda, S.E.I
- d. Karyawan
  - 1) Shofika Yuniari
  - 2) Muhammad Ainun Naim
  - 3) Nur Kholis

#### 5. Partisipasi dalam Pengembangan Perekonomian Masyarakat

##### a. Organisasi dan Kelembagaan

Secara organisasi kepengurusan KSPS Mubarak Abadi sudah berjalan dengan baik, hanya saja intensitas pertemuan yang kurang maksimal sehingga perlu di tingkatkan.

##### b. Usaha

Sebagaimana badan hukum KSPS, adalah koperasi simpan pinjam yang menggunakan sistem syariah maka dalam usaha yang di

---

<sup>5</sup>Dokumentasi dari KSPS Mubarak Abadi

lakukan KSPS Mubarak Abadi hanya di bidang simpanan dan pinjaman dengan menggunakan akad syariah.

Dalam simpanan KSPS Mubarak Abadi mempunyai beberapa program yaitu :

- 1) Investasi Mudhorobah
- 2) Simpanan Wadiah Berjangka
- 3) Simpanan wadi'ah
- 4) Simpanan Hari Raya

Program-program di atas memiliki kelebihan masing-masing tinggal para anggota memilih yang mana. Hal ini di lakukan untuk memudahkan anggota.

Adapun dalam usaha pinjaman (pembiayaan), KSPS mempunyai program pembiayaan (pinjaman) dengan menggunakan akad di antaranya adalah :

- 1) Akad jual beli (murobahah dan BBA) sebagaimana fatwa DSN No. 04/DSN-MUI/iv/2000 dan No : 13/DSN-MUI/IX/2000 tentang Murobahah dan Murobahah dengan uang muka.
- 2) Pembiayaan (pinjaman) dengan menggunakan akad Gadai (Rohn) berdasarkan Fatwa Dewan Syariah DSN No : 25/DSN-MUI/III/2002 tentang Rohn.
- 3) Pinjaman (pembiayaan) dalam bentuk akad Mudhorobah. Sebagaimana Fatwa DSN No : 07/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan Mudhorobah.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan mengalami Stres Kerja di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati**

Setiap orang memiliki kepribadian masing-masing, salah satu hal yang patut di simak adalah ketika seseorang tersebut bekerja di sebuah organisasi atau lembaga. Ketika seseorang tersebut mengalami masalah

atau kendala dalam suatu pekerjaan sudah pasti pekerjaanpun terhambat atau terganggu.

a. Beban kerja yang sulit.

Pernyataan dari salah satu karyawan yang bernama Bapak Nur Kholis mengenai beban kerja yang menyebabkan Stres dalam bekerja, seperti yang beliau katakan bahwa beliau sudah bekerja di KSPS Mubarak Abadi ini selama kurang lebih 4 tahun. Beliau mengatakan motivasinya bekerja di organisasi tersebut di karenakan butuh pekerjaan. Selama bekerja di sana tentunya tidak selamanya berjalan lancar dan mulus. Beliau menyimpulkan bahwa setiap pekerjaan mempunyai resiko masing-masing. Selain itu, beliau berkata :

“Masalah penagihan yang tidak lancar atau macet”<sup>6</sup>

Bahwa salah satu hal yang yang menyebabkan beliau stres dalam bekerja yaitu beban kerja. Salah satunya yaitu masalah penagihan yang tidak lancar atau macet. Pernyataan tersebut di perkuat oleh Pak Muhammad Ainun Naim :

“Saat menemukan nasabah yang sulit pada waktu penarikan”<sup>7</sup>

Masalah tersebut bisa jadi kendala utama bagi setiap orang ketika bekerja. Dalam situasi yang sudah di tentukan, semua orang bisa saja mengalami Stres dengan masalah pekerjaan yang di hadapi. Alasan beliau bergabung di koperasi tersebut karena menurut beliau sistim koperasi tersebut memiliki cara kerja yang santai. Tetapi di balik cara kerja yang santai tersebut, tidak dapat di pungkiri bahwa masalah stres kerja juga di alami oleh karyawan.

Menurut keterangan dari karyawan teller saudari Shofika Yuniari mengatakan :

“Yang saya alami biasanya masalah perhitungan, biasanya terjadi saat perhitungan tidak sesuai dengan laporan yang ada”<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Hasil Wawancara Dengan Pak Nur Kholis, Selaku Karyawan KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati pada tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.20 WIB.

<sup>7</sup>Hasil Wawancara dengan Bapak Muhammad Ainun Naim Selaku Karyawan Di KSPS Mubarak Abadi, Pada Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

Posisi teller tidak jauh dari masalah keuangan. Dan masalah tersebut terjadi ketika perhitungan yang tidak sesuai atau selisih. Maka dalam perhitungan yang di kerjakan tidak selalu mudah dan dapat berjalan dengan lancar. Memang tidak mudah menyelesaikan pekerjaan yang bersangkutan dengan masalah keuangan karena di butuhkan konsentrasi yang penuh dan harus teliti dalam mengerjakannya.

b. Sikap Pimpinan yang Kurang Adil.

Pemimpin yang tidak bisa di ajak kerja sama dan pimpinan yang tidak adil adalah pemimpin yang tidak mengerti keadaan karyawan dan pemimpin yang suka memotong gaji karyawan tanpa prosedur yang pasti. Pak Nur Kholis mengatakan :

“Pemberian gaji yang kurang mencukupi kebutuhan keluarga”.<sup>9</sup>

Salah satu masalah tersebut adalah pemberian gaji yang kurang mencukupi. Memang harus di akui bahwa masalah finansial sering menjadi masalah utama. Tidak semua karyawan dapat menerima kompensasi atau keputusan yang sudah diputuskan pimpinan. Akan tetapi dengan adanya masalah tersebut membuat setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Pernyataan dari Pak Muhammad Ainun Naim bahwa :

“Pernah, yaitu saat ada pengecekan nasabah yang kurang saat membayar”.<sup>10</sup>

Setiap orang mempunyai cara pandang dan pendapat sendiri mengenai aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Peran pimpinan sangat menentukan dan mempengaruhi cara kerja karyawan. Pemimpin yang tidak bisa di ajak kerja sama adalah pemimpin yang mempunyai tingkat emosi yang labil, dan selalu ingin menang sendiri. Sementara yang di perlukan sebenarnya tanggung jawab dari setiap nasabah yang kurang dalam membayar tagihan-tagihan.

---

<sup>8</sup>Hasil Wawancara dengan Shofika Yuniari Selaku Karyawan Teller Di KSPS Mubarak Abadi, Pada Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 Wib.

<sup>9</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>10</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB

Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Shofika Yuniari mengatakan :

“Ketika seorang atasan di mintai tolong masalah kantor, tetapi tidak ada respon karena pekerjaan lainnya”.<sup>11</sup>

Secara tidak langsung hal tersebut memicu stres di karenakan pekerjaan tertunda. Sementara setiap orang memiliki target tertentu dalam melakukan pekerjaan. Seperti halnya dalam keadaan menyelesaikan suatu pekerjaan, setiap karyawan mendapat kendala yang menyebabkan pekerjaan tertunda. Maka dengan adanya campur tangan seorang pimpinan sangat berpengaruh dengan kelangsungan sebuah pekerjaan.

c. Waktu dan Peralatan kerja.

Dalam sebuah pekerjaan, baik dalam sebuah organisasi maupun dalam lingkup perusahaan, terdapat salah satu masalah waktu yang di alami karyawan yang mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan. Di dalam lembaga KSPS Mubarak Abadi, salah satu karyawan mengemukakan bahwa untuk masalah waktu dan peralatan kerja belum ada kendala apapun.

Pernyataan dari Pak Nur Kholis bahwa :

“Sementara belum ada, walaupun ada harus di sikapi dengan bijak dengan rasa saling menghormati”.<sup>12</sup>

Mengenai masalah waktu dan peralatan kerja, pihak organisasi perlu memperhatikan hal tersebut. Karena secara tidak langsung faktor tersebut juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Apabila pihak organisasi mampu melakukan usaha tersebut, akan dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terkadang masalah waktu menjadi faktor ke sekian dari beberapa permasalahan dalam bekerja. Pak Muhammad Ainun Naim menerangkan, bahwa tidak ada waktu khusus untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam sebuah pekerjaan, masalah waktu belum tentu

---

<sup>11</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>12</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

menjadi acuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Mungkin saja masalah waktu tersebut salah satu penyebab seseorang mengalami Stres karena tidak sesuainya waktu yang di sediakan untuk menyelesaikan pekerjaan.<sup>13</sup>

Waktu dalam bekerja juga harus di perhatikan, karena menurut keterangan Shofika Yuniari, terdapat waktu yang terkadang melebihi waktu dalam bekerja. Beliau mengatakan :

“Lembur saat bekerja tergantung pekerjaan yang di tangani. Apabila kerjaan banyak dan harus cepat selesai pada waktu itu juga di haruskan menyelesaikannya”<sup>14</sup>

Meskipun harus mengorbankan waktu hal itu harus tetap di laksanakan karena apapun pekerjaan kantor harus cepat diselesaikan. Dalam kurun waktu yang di tentukan sebisa mungkin karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diterima. Memang tidak mudah menjalani hal seperti itu karena setiap orang mempunyai batas kemampuan yang berbeda-beda.

d. Konflik antar karyawan.

Konflik yang terjadi di setiap organisasi berbeda-beda. Konflik antar karyawan mengacu pada perubahan sikap para karyawan satu dengan yang lain. Lebih lanjut, Pak Nur Kholis mengatakan :

“Belum pernah, semua baik seperti keluarga sendiri”<sup>15</sup>

Memang suatu konflik di sebuah organisasi akan selalu terjadi, karena pada kenyataannya menyeimbangkan pola pikir beberapa orang memang tidak mudah. Misalnya tentang ketidakjujuran dalam bekerja atau tidak profesional saat bekerja membuat hal-hal yang tidak di inginkan terjadi seperti konflik antar karyawan.

---

<sup>13</sup>Observasi data lapangan, Tanggal 08 Agustus 2016, Jam 09.00 – 11.00 WIB.

<sup>14</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>15</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.



Dari segi sosial antar karyawan, beliau mengatakan bahwa pernah mengalami konflik dengan nasabah, tetapi berlanjut dengan konflik antar karyawan. Pak Muhammad Ainun Naim mengatakan :

“Ya saya pernah mengalami tapi mohon maaf saya tidak bisa menjelaskannya, biar saya saja yang tau karena menyangkut masalah pribadi”<sup>16</sup>

Setiap konflik yang dialami karyawan berbeda-beda. Apabila setiap karyawan merasa konflik tersebut terlalu pribadi untuk orang lain maka sebisa mungkin seseorang tersebut tidak perlu menceritakan kepada orang lain. Memang pada kenyataannya setiap orang mempunyai pribadi yang berbeda-beda.

Konflik antar karyawan sudah pasti memicu ketidaknyamanan dalam bekerja. Shofika Yuniari pernah mengalami hal tersebut, sebagaimana yang di katakan :

“Pernah menemui keadaan di mana pembagian hasil dan terjadi selisih”.<sup>17</sup>

Konflik antar karyawan di sebabkan dari berbagai masalah. Salah satunya yaitu mengenai pembagian hasil dan terjadi selisih, selain itu ketidak telitian dalam mengerjakan tugas tersebut juga berpengaruh dengan kinerja karyawan. Karyawan satu dengan yang lain setidaknya dapat membantu mnyelesaikan permasalahan yang di hadapi karyawan lainnya.

e. Balas jasa yang rendah.

Menurut pak Nur Kholis, balas jasa yang di terima juga belum mencukupi kebutuhan. Oleh karena itu, hal tersebut juga menjadi beban pikiran beliau dikarenakan selain harus memenuhi kebutuhan keluarga, juga harus memenuhi kebutuhan lain-lain. Beliau mengatakan :

“Menurut saya belum. Kalaupun saya protes biasanya lewat kritik dan saran setiap ada meeting atau rapat pengurus”.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB

<sup>17</sup>Hasil Wawancara dengan Shofika Yuniari Selaku Karyawan Teller Di KSPS Mubarak Abadi, Pada Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 Wib.

Maka tidak heran juga setiap orang memperlakukan hal tersebut. Karena kebutuhan orang berbeda-beda, maka otomatis apabila menurut seorang karyawan gaji yang diberikan tidak mencukupi, dari pihak organisasi pun juga harus menerima kritik dan saran yang di ajukan karyawan-karyawannya mengenai balas jasa yang kurang.

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Pak Muhammad Ainun Naim :

“Saya mengajukan protes saat uang makan yang di berikan masih kurang”<sup>19</sup>.

Uang makan atau gaji yang di berikan apabila di rasa kurang, karyawan berhak untuk mengajukan keluhan kepada pimpinan sebagai bentuk kritikan untuk para pimpinan. Dan melakukan keluhan tersebut sebagai bentuk protes dari karyawan. Maka dari pihak organisasi juga harus tanggap dengan protes yang karyawan ajukan.

Mengingat motivasi kerja sama antar karyawan dan pimpinan, serta memajukan dan mengembangkan lembaga ini, Shofika Yuniari mengira sudah sepadan. Beliau mengatakan :

“saya tidak melakukan protes apabila merasa kurang atau merasa tidak sesuai. Saya menyikapi dengan bijak dan lapang dada karena semua pekerja juga harus tau antara hak dan kewajiban”<sup>20</sup>.

Masalah balas jasa di dalam suatu pekerjaan menjadi hal yang dapat di katakan sering menjadi masalah utama. Memang tidak mudah memahami kepribadian seseorang yang berbeda-beda.

f. Masalah keluarga.

Selanjutnya, masalah keluarga. Sudah pasti masalah tersebut berpengaruh sangat besar dalam pekerjaan yang menyebabkan stres kerja. Kenapa begitu, seperti yang kita tahu bahwa keluarga adalah hal yang selalu di nomor satukan. Apabila terdapat masalah keluarga

---

<sup>18</sup>Hasil Wawancara Dengan Pak Nur Kholis, Selaku Karyawan KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati pada tanggal 05 agustus 2016, jam 11.00 – 14.20 WIB.

<sup>19</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>20</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

apapun permasalahannya, akan mempengaruhi pekerjaan. seperti yang di kemukakan oleh Bapak Nur Kholis :

“Saat anak atau keluarga sedang sakit, sangat mengganggu pekerjaan”.<sup>21</sup>

Salah satu pemicu Stres dalam pekerjaan adalah masalah keluarga, salah satunya apabila ada anggota keluarga yang sakit. Pihak organisasi perlu menyadari keadaan karyawannya ketika karyawan tersebut memiliki masalah keluarga yang menyangkut kesehatan. Karena bagaimanapun juga, masalah tersebut tidak bisa diabaikan.

Pak Muhammad Ainun Naim juga menuturkan :

“Biasanya masalah keuangan pribadi, karena setiap hari butuh biaya untuk hidup sehari-hari”.<sup>22</sup>

Beliau menjelaskan terkadang cukup terkadang juga mengalami kekurangan. Dan saat masalah tersebut timbul, terkadang juga mempengaruhi pekerjaan. Perlu diketahui bahwa masalah keuangan pribadi memang sangat sensitive dan sangat penting bagi orang yang mengalami masalah tersebut.

Selain itu, pernyataan dari Shofika Yuniari juga menuturkan :

“Karena saya sudah di tinggal seorang ibu dan harus memenuhi kebutuhan adik yang masih bersekolah. Sementara keadaan Bapak saya sudah tidak memungkinkan untuk bekerja”.<sup>23</sup>

Di lihat dari keterangan tersebut, setiap orang pasti akan memikirkan hal yang sama karena tuntutan keadaan yang mengharuskan setiap orang bekerja lebih giat lagi.<sup>24</sup> Suatu lembaga atau organisasi mempunyai beberapa peraturan atau sesuatu yang harus di patuhi, maka dari itu tidak heran apabila karyawan mengaku mengalami stres pekerjaan ketika di hadapkan dengan masalah tersebut.

---

<sup>21</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>22</sup>Hasil Wawancara dengan Bapak Muhammad Ainun Naim Selaku Karyawan Di KSPS Mubarak Abadi, Pada Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>23</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>24</sup>Observasi data lapangan di KSPS Mubarak Abadi, Tanggal 08 Agustus 2016, jam 09.00 – 11.00 WIB.

## 2. Usaha Karyawan Dalam Mengatasi Stres Kerja di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati

Berdasarkan data lapangan yang ada, bahwa usaha karyawan dalam mengatasi stres kerja adalah sebagai berikut :

### a. Beban kerja yang sulit

Dalam mengatasi permasalahan kehidupan memang tidak selamanya berjalan dengan lancar. Begitu pula dengan masalah pekerjaan. Sudah pasti ada saja suatu hal yang di rasa membuat stres dalam bekerja. Pak Nur Kholis mengatakan cara mengatasi stress seperti beban kerja yang sulit yaitu :

“Mengatasi hal tersebut yaitu dengan lewat pendekatan secara kekeluargaan atau pendekatan rohani”<sup>25</sup>

Karena dengan begitu, masalah atau beban apapun akan sedikit demi sedikit mencair. Dengan pendekatan kekeluargaan di harapkan semua permasalahan dapat di selesaikan dengan cara baik-baik. Memang semua masalah memiliki cara penyelesaian yang berbeda-beda. Salah satunya dengan pendekatan kekeluargaan. Sebagian orang meyakini bahwa segala sesuatu apabila di selesaikan dengan baik-baik akan menghasilkan kebaikan pula.

Pak Muhammad Ainun Naim mengatakan :

“Dengan cara bermusyawarah antar karyawan”<sup>26</sup>

Dengan begitu banyak sekali solusi-solusi yang akan di dapatkan. Karena secara tidak langsung dengan bermusyawarah dapat menyatukan pemikiran-pemikiran seseorang untuk mendapatkan hasil yang disepakati.

Berbeda dengan kedua karyawan, karyawan teller Shofika Yuniari mengatakan bahwa beban kerja yang sulit dapat di selesaikan dengan cara lebih teliti lagi dalam mendata keuangan. Beliau mengatakan :

---

<sup>25</sup>Hasil Wawancara Dengan Pak Nur Kholis, Selaku Karyawan KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati pada tanggal 05 agustus 2016, jam 11.00 – 14.20 WIB.

<sup>26</sup>Hasil Wawancara dengan Bapak Muhammad Ainun Naim Selaku Karyawan Di KSPS Mubarak Abadi, Pada Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

“Mengoreksi sampai terselesaikan, sampai semua permasalahan selesai, kalau belum selesai biasanya saya meminta bantuan kepada karyawan lain”.<sup>27</sup>

Memang terkadang dalam hal menghitung ulang adalah hal yang paling membuat stress dan tekanan akan semakin berat. Keadaan seperti itu, alangkah lebih baik apabila antar karyawan saling membantu karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Karena dengan begitu selain mempererat hubungan antar karyawan dengan baik juga dapat mempengaruhi pekerjaan. Memang tidak mudah membagi waktu sendiri dengan yang lain karena para karyawan sudah memiliki jatah waktu yang telah ditentukan.

b. Pemimpin yang kurang adil.

Selain itu menghadapi pimpinan yang kurang adil memang harus di hadapi dengan bijak, seperti Bapak Nur Kholis yang mengatakan,

“Dalam mengatasi masalah yang menyebabkan stress hanya dengan bersabar dan ikhlas”.<sup>28</sup>

Sabar dan ikhlas merupakan kunci utama dalam menyelesaikan suatu masalah. Dapat di buktikan setiap orang mengatasi masalah akan lebih baik jika dengan bersabar dan ikhlas. Ketika kita dihadapkan pada kenyataan pahit kadangkala harus tau bagaimana arti Sabar dan ikhlas karena banyak permasalahan yang membuat seseorang tau arti sabar dan ikhlas yang sebenarnya.

Pak Muhammad Ainun Naim mengatakan cara mengatasi pemimpin yang kurang adil, bahwa :

“Sabar dalam mengatasi masalah yang sedang di hadapi”.<sup>29</sup>

Banyak hal yang membuat seseorang lebih mengedepankan ego untuk menyelesaikan masalah apalagi dengan seorang pimpinan. Tidak peduli dengan resiko ke depannya. Meskipun seperti yang diketahui bahwa sabar adalah salah satu kunci seseorang

---

<sup>27</sup>Hasil Wawancara dengan Shofika Yuniari Selaku Karyawan Teller Di KSPS Mubarak Abadi, Pada Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 Wib.

<sup>28</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>29</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.

mengatasi stress, tetapi tidak sedikit juga yang menganggap bahwa hal tersebut tidak dengan cepat semua masalah akan terselesaikan.

Lalu saudari Shofika Yuniari mengatakan :

“Saya sikapi dengan bijak dan merasa tidak ada beban”.<sup>30</sup>

Apabila di sikapi dengan bijak dan tidak merasa terbebani, maka seorang pemimpin akan sadar dengan hal itu. Meskipun terkadang banyak hal yang harus di perhatikan dalam melewati proses kesabaran menghadapi situasi tersebut, tetapi pada kenyataannya karakter setiap pemimpin berbeda-beda. Jadi cara memanage karyawan juga berbeda-beda.

c. Waktu dan peralatan kerja.

Waktu memang mengarah pada cepat atau tidaknya seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka seseorang diwajibkan menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk suatu pekerjaan. Pak Nur Kholis mengatakan :

“Di bahas secara bersama-sama”.<sup>31</sup>

Bahwa mengenai permasalahan tersebut, dengan membicarakan baik-baik kepada pimpinan atau organisasi akan dapat menemui jalan keluar bagaimana baiknya dalam mengatasi permasalahan tersebut. Tetapi dalam lingkup pekerjaan, harus bisa konsisten dengan apa yang ditentukan oleh organisasi.

Pak Muhammad Ainun Naim menambahkan :

“Pimpinan harus memperhatikan masalah tersebut, agar suatu saat tidak akan terjadi pada karyawannya”.<sup>32</sup>

Seharusnya pimpinan lebih memperhatikan masalah tersebut apabila suatu saat nanti akan ada masalah seperti itu. Meskipun setiap karyawan memiliki pendapat sendiri mengenai masalah waktu, alangkah baiknya apabila organisasi mengantisipasi agar tidak akan pernah terjadi masalah waktu dan peralatan kerja.

Saudari Shofika Yuniari mengatakan :

---

<sup>30</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>31</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>32</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.

“Kadang saya minta bantuan karyawan lain”<sup>33</sup>

Peran karyawan lain juga sangat membantu setiap salah satu karyawan saat membutuhkan bantuan. Meskipun setiap karyawan memiliki tugas yang berbeda-beda, tetapi lebih baik antar karyawan bisa saling membantu dengan karyawan lainnya. Mengandalkan diri sendiri saja tidak cukup untuk mengatasi permasalahan yang di hadapi setiap orang. Jadi perlu adanya peran karyawan lain untuk masalah-masalah yang dihadapi.

d. Konflik antar karyawan.

Setelah itu, Pak Nur Kholis juga menjelaskan bagaimana mengatasi konflik antar karyawan. Beliau menuturkan :

“Tentunya ya harus bijaksana, di ambil saja hikmahnya”<sup>34</sup>

Salah satunya menghadapi dengan bijaksana dan bersabar, serta mengambil hikmah dari kejadian tersebut. Sikap bijaksana seharusnya wajib harus ada dalam diri para karyawan. Karena dengan dimilikinya sikap bijaksana antar karyawan dapat mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi. Karakter setiap orang berbeda-beda, baik dari segi menghadapi maupun mengatasi masalah yang sedang di alami.

Pak Muhammad Ainun Naim menambahkan :

“Dengan cara bermusyawarah”

Seperti yang kita tau bahwa bermusyawarah merupakan suatu kegiatan penyelesaian suatu hal yang memerlukan beberapa orang untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Maka dari banyak kejadian-kejadian atau permasalahan yang di alami karyawan memerlukan kegiatan musyawarah untuk menyatukan beberapa ego karyawan agar tidak memicu perdebatan yang panjang.

Saudari Shofika Yuniari mengatakan :

“Dengan menyikapi setiap konflik yang pernah terjadi dengan sabar, serta meningkatkan rasa saling tolong menolong”<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>34</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

Dengan seperti itu, konflik atau permasalahan tersebut akan luntur dan hilang seiring berjalannya waktu. Dan harus di sadari bahwa setiap orang memiliki sifat dan pribadi yang berbeda-beda. Bagi sebagian pihak, bersabar mungkin sangat sulit dilakukan dan diterapkan kedalam diri seseorang. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa sifat sabar merupakan salah satu kunci menyelesaikan masalah. Hal tersebut sangat dibutuhkan bagi mereka yang merasa perlu menerapkan rasa sabar untuk beberapa hal.

e. Balas jasa yang terlalu rendah.

Balas jasa dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang diutamakan bagi seorang karyawan. Balas jasa yang sesuai akan memperngaruhi kinerja karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Tetapi, bagi sebagian orang mungkin merasa bahwa balas jasa yang didapat tidak sesuai dengan usaha yang telah dilakukan. Pak Nur Kholis menjelaskan bagaimana mengatasi hal tersebut, beliau mengatakan :

“Bagaimana lagi, kalau sabar ya di jalani dulu, tapi kalau tidak ya cari pekerjaan lain”.<sup>36</sup>

Apabila hal tersebut tidak dianggapi, maka yang di lakukan hanya bisa bersabar dan menjalani apa yang telah ditetapkan. Mungkin bagi sebagian orang tidaklah mudah bertahan dengan keadaan dimana bekerja tetapi hasil yang didapat tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Tetapi kembali lagi bahwa setiap orang mempunyai cara masing-masing dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Pak Muhammad Ainun Naim menambahkan :

“Saya menunggu sampai ada yang melakukannya”.<sup>37</sup>

Kesadaran dari pihak organisasi sangat penting untuk mencapai kebaikan bersama. Apabila para karyawan sudah menunggu

---

<sup>35</sup>Hasil Wawancara dengan Shofika Yuniari Selaku Karyawan Teller Di KSPS Mubarak Abadi, Pada Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 Wib.

<sup>36</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, Jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>37</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.



perubahan dari seorang pemimpin, tetapi belum ada tindakan, maka wajar saja apabila karyawan mengambil tindakan yang tidak diinginkan seperti resign dari kantor misalnya. Memang hal seperti wajar mengingat kebutuhan ekonomi semakin meningkat.

Saudari Shofika Yuniari mengatakan :

“Saya tidak melakukan protes maupun komplek, tapi biasanya sering bertukar pendapat dengan yang lain. Saya menyikapinya dengan lapang dada dan bijaksana”.<sup>38</sup>

Dapat di lihat data lapangan bahwa semua orang membutuhkan biaya hidup yang tidak sedikit. Peran antar karyawan mungkin bisa menjadi salah satu alternative untuk mengatasi permasalahan tersebut. Bertukar pendapat dan bermusyawarah dengan karyawan lain juga salah satu hal yang efektif. Menurut penulis, hal tersebut harus di imbangi dengan rasa penuh tanggung jawab bagi mereka yang menjabat sebagai seorang pemimpin. Karena, faktanya sesuatu yang menyangkut mengenai materi atau sesuatu yang berbau dengan uang, semua orang pasti akan lebih sensitive.

f. Masalah keluarga.

Ada kalanya kita merasa kesulitan dalam menghadapi masalah keluarga yang pelik. Selalu saja ada masalah yang membuat kesulitan, seperti masalah keuangan, masalah anak, atau pertengkaran dengan pasangan. Masalah masalah ini bila dibiarkan dapat menyebabkan masalah psikologis yang berat, seperti stress atau bahkan depresi.

Pak Nur Kholis menjelaskan mengenai cara mengatasi masalah keluarga yang bisanya dihadapi, beliau mengatakan :

“Dengan musyawarah antar karyawan lain”.<sup>39</sup>

Dengan kata lain bertukar pikiran untuk menemukan solusi yang tepat. Memang perlu di perhatikan untuk hal itu, karena para karyawan di harapkan saling membantu satu dengan yang lain dengan

---

<sup>38</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>39</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016 jam 11.00 – 14.00 WIB.

cara bermusyawarah. Menyelesaikan satu masalah dan masalah-masalah lain yang dihadapi para karyawan.

Pak Muhammad Ainun Naim menambahkan :

“Saya memberikan penjelasan kepada yang bersangkutan”.<sup>40</sup>

Dengan seperti itu, di harapkan semua yang bersangkutan memahami dan mengerti dengan keadaan atau kesalahan yang telah di perbuat. Penjelasan yang jelas mempengaruhi setiap orang dalam memahami sesuatu yang dijelaskan. Maka, dalam hal ini mereka sangat membutuhkan penjelasan yang dikira singkat, padat dan jelas menyangkut masalah keluarga yang telah dihadapi.

Selanjutnya, saudari Shofika Yuniari memiliki cara sendiri mengatasi masalah keluarga. Beliau mengatakan :

“Meyakinkan diri sendiri dan memposisikan pikiran, serta di mana saya berada saat itu”<sup>41</sup>

Tidak mudah melupakan sejenak masalah keluarga ketika sedang bekerja. Karena masalah keluarga merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap orang. Namun, sebisa mungkin masalah keluarga tidak dicampur dengan tugas kantor yang kemungkinan besar mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Sebagai karyawan memang tidak mudah memposisikan diri dan keadaan disaat suatu masalah sedang menimpa, apalagi masalah keluarga. Meskipun dengan seperti itu terkadang setiap orang tidak bisa sepenuhnya melupakan masalah yang sedang di alami.

### **3. Usaha Organisasi Mengurangi Stres Kerja yang di Hadapi Karyawan KSPS Mubarak Abadi Dukuhseti Pati**

Dari permasalahan-permasalahan yang di alami karyawan, sehingga mengalami gangguan terhadap pekerjaan atau bahkan stress dalam bekerja, solusi yang di lakukan pemimpin atau organisasi juga sangat mempengaruhi tingkat pekerjaan karyawan. Karena dengan adanya hal seperti itu, di harapkan setiap karyawan mampu menerima solusi atau

---

<sup>40</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.

<sup>41</sup>*Ibid*, Tanggal 05 Agustus 2016, jam 11.00 – 14.00 WIB.

jalan keluar yang di berikan oleh sebuah organisasi. Bapak Supriyanto S. Sy., selaku ketua atau manajer di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati menjelaskan, bahwa :

“Dalam memimpin sebuah lembaga atau organisasi harus mengutamakan komunikasi dan persaudaraan. Bagi beliau seorang pemimpin tidak hanya bisa menyuruh tetapi juga harus bisa memberi contoh, itu adalah salah satu hal yang sangat di butuhkan, yang pertama komunikasi yang harus kita jalin terus, kemudian di samping itu kedekatan emosional juga harus di perhatikan”<sup>42</sup>

Dengan adanya tindakan seperti itu, setiap karyawan akan menerima solusi yang akan di berikan. Karena, pada dasarnya karyawan tidak akan sepenuhnya mampu menghadapi permasalahan yang mereka hadapi sendiri. Dengan mengutamakan adanya komunikasi dan persaudaraan, diharapkan akan ada titik temu pada setiap masalah yang di alami karyawan. Pada intinya, stress kerja yang di alami karyawan sebagian besar sumbernya yaitu dari diri sendiri. Maka apapun yang manusia alami, akan ada hal yang mungkin tidak sesuai dengan apa yang di harapkan.

Solusi yang di berikan atau yang di lakukan organisasi terhadap karyawan-karyawan, menyangkut spiritual keagamaan dengan tujuan untuk mengingatkan bahwa suatu permasalahan atau konflik dapat terselesaikan dengan baik dan selalu ada jalan keluar dengan izin Allah SWT, beliau menjelaskan bahwa :

“Di dalam organisasi memang sudah ada kajian rutin. Di kontrak awal, para karyawan harus mengikuti kajian rutin pekanan. Materinya berbeda-beda, dalam acara itu yang di kedepankan adalah tentang keagamaan atau lebih ke spiritual. Karena organisasi ini berbentuk BMT, dari pihak BMT mewajibkan bagi karyawan untuk sholat berjamaah wajib, dan tilawah Al-qur’an. Biasanya dari pihak BMT mendatangkan seorang ustadz. Secara umum materinya memang mengarah pada keagamaan, dan kita serahkan materinya ke ustadz tersebut. Kurang lebih seperti itu pendekatan yang di lakukan. Jadi dengan adanya hal seperti itu, ibarat Handphone saja membutuhkan charger, begitu juga dengan hati

---

<sup>42</sup>Hasil Wawancara dengan Bapak Supiyanto S. Sy, selaku Manajer di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati, pada tanggal 06 Agustus 2016, jam 13.20 -14.30 WIB.

manusia. Karena ada kalanya manusia itu future, semangat, nah, caranya seperti tadi dengan adanya kajian tekanan".<sup>43</sup>

"Dengan adanya kajian tekanan, dari pihak organisasi berharap akan membangkitkan semangat karyawan dan juga pengurus. Di samping itu juga ada komunikasi dari pendekatan tersebut, para karyawan dan pengurus sekedar duduk bersama-sama untuk membicarakan hal-hal yang memang perlu untuk di bahas. Tetapi karena kesibukan mungkin terkadang ada yang tidak hadir dalam forum tersebut, dan itu wajar karena mengingat kesibukan dari masing-masing orang".<sup>44</sup>

Salah satu Dampak positif dari adanya pendekatan kajian tekanan tersebut yaitu beban karyawan akan sedikit berkurang. Mungkin yang awalnya ngotot, setelah mendapat pencerahan di harapkan karyawan dapat berfikir lebih rasional lagi, bahwa dunia itu bukan segala-galanya, serta meyakinkan diri bahwa setiap masalah akan ada jalan keluarnya ketika dipikirkan bersama-sama.

Dengan adanya forum kecil seperti itu, setidaknya mengurangi beban stress yang di pikul sendiri oleh para karyawan, serta komunikasi antar karyawan dapat terjalin dengan baik. Ketika komunikasi terjalin dengan baik, otomatis setiap karyawan akan terbantu dengan cara mendiskusikan dengan sesama karyawan atau dengan pengurus dan manajer.

Memang perlu di perhatikan hal-hal semacam itu, cara-cara sederhana seperti demikian sedikit demi sedikit bisa membantu meringankan beban masing-masing karyawan. Maka, dari pihak organisasi, atau lebih jelasnya kepada manajer, untuk terus memperhatikan setiap permasalahan yang di hadapi karyawan. Karena secara tidak langsung beban yang di pikul oleh karyawan akan mempengaruhi pekerjaan dan hasil pekerjaan karyawan tersebut.

---

<sup>43</sup>Hasil Wawancara dengan Bapak Supiyanto S. Sy, selaku Manajer di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati, pada tanggal 06 Agustus 2016, jam 13.20 -14.30 WIB.

<sup>44</sup>*Ibid*, Tanggal 06 Agustus 2016, jam 13.20 -14.30 WIB.

### C. Analisis Data

#### 1. Analisis tentang Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan mengalami Stres Kerja di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati

Stress kerja sendiri dapat di artikan sebagai perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.<sup>45</sup>

Dari beberapa data yang diperoleh dari KSPS Mubarak Abadi, bahwa karyawan mengalami Stres Kerja disebabkan beberapa faktor yang telah disampaikan sebelumnya. Para karyawan juga memiliki cara-cara sendiri dalam mengatasi setiap masalah yang dihadapi. Peran organisasi juga penting dalam setiap permasalahan-permasalahan karyawan. Adanya usaha karyawan untuk mengurangi dan mengatasi Stres juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan di KSPS Mubarak Abadi mengalami stress kerja adalah sebagai berikut :

a. Beban kerja yang sulit.

Para karyawan menjelaskan penyebab stress kerja mereka di antaranya mengenai beban kerja. Beban kerja sering di kaitkan dengan tugas kantor yang terlalu berat bagi karyawan yang merasatidak mampu mengemban tugas tersebut.

Penyebab stress 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.<sup>46</sup>

Penagihan yang tidak lancar misalnya, selain itu juga ketika menemukan nasabah yang sulit. Didalam suatu lembaga atau organisasi yang menyangkut keuangan masalah yang sering dihadapi memang rata-rata mengenai masalah keuangan. Menurut penulis,

---

<sup>45</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm. 157.

<sup>46</sup>*Ibid*, hlm. 157.

beban kerja yang demikian sudah tidak baru lagi dalam kompleks lembaga keuangan. Setiap karyawan memang akan menghadapi hal tersebut. Kalaupun pihak organisasi telah melakukan berbagai upaya atau sudah berperan dalam permasalahan tersebut, tidak akan dapat mengatasi masalah sepenuhnya karena masalah beban kerja tidak dapat di tebak dan bisa terjadi kapan saja.

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.<sup>47</sup> 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.*"<sup>48</sup>

b. Sikap pimpinan yang kurang adil.

Bagi karyawan peran seorang pemimpin yang bijak di akui sangat penting bagi kelangsungan organisasi tersebut. Perlu di ketahui bahwa syarat yang perlu di miliki oleh seorang pemimpin adalah Mempunyai kecakapan khusus, dapat mempengaruhi orang lain, melaksanakan usaha bersama, dan mengusahakan pencapaian tujuan organisasi.<sup>49</sup>

Sikap pimpinan yang kurang adil biasanya sangat mempengaruhi kinerja dan semangat karyawan. Pemberian gaji yang kurang menjadi salah satu peyebab Stres yang dialami

---

<sup>47</sup>Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2010, hlm. 179.

<sup>48</sup>Faisal Badroen,, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 131.

<sup>49</sup>Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 64-65.

karyawan. Terkadang saat seorang karyawan melakukan pengecekan para nasabah yang penarikan tidak sesuai target. Hal tersebut otomatis membutuhkan tanggung jawab karyawan karena harus mengganti dengan uang pribadi. Lalu dengan adanya masalah tersebut dari pihak organisasi tidak mau tahu dengan permasalahan karyawan tersebut.

Menurut analisa penulis, suatu hal yang menyangkut pribadi karyawan tidak seharusnya terus menerus masuk dalam kompleks pekerjaan. Karena, secara tidak langsung sudah mempengaruhi banyak hal termasuk kinerja para karyawan. Organisasi harus mempunyai upaya untuk menghadapi persoalan-persoalan yang karyawan hadapi. Selain itu, apabila seorang karyawan meminta bantuan kepada pimpinan mengenai penyelesaian tugas kantor yang terkadang setiap karyawan belum memahami sesuatu hal, sebagai seorang pimpinan sebaiknya mempunyai pedoman dan rasa mbersedia membantu karyawan tersebut agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Memang tidak mudah mengemban tugas sebagai seorang pemimpin karena banyak sekali tanggung jawab yang harus dibawa.

Di dalam islam, pemimpin kadang kala di sebut imam tapi juga khalifah. Dalam shalat berjama'ah, imam berarti orang yang di depan. Secara harfiyah, imam berasal dari kata *amma, ya 'ummu* yang artinya menuju, menumpu dan meneladani. Dari uraian tersebut, terasa dan terbayang sekali betapa dalam pandangan islam, pemimpin memiliki kedudukan yang sangat penting, karenanya siapa saja yang menjadi pemimpin tidak boleh menyalah gunakan kepemimpinannya untuk hal-hal yang tidak benar.<sup>50</sup>

c. Waktu dan peralatan kerja.

Selain itu faktor ketiga yaitu mengenai waktu bekerja, di dalam bekerja waktu juga sangat berpengaruh bagi kelangsungan

---

<sup>50</sup>Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, S.E., M.M., MBA dkk, *Pemimpin dan Pimpinan dalam Organisasi*, Rajawali, Jakarta, 2013, hlm. 58.

sebuah organisasi. Dari segi waktu, seorang karyawan sangat membutuhkan waktu yang efektif untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Meskipun terdapat karyawan yang biasanya tidak memperlmasalahkan soal waktu, tetapi setidaknya waktu cukup berpengaruh dalam sebuah pekerjaan. Selain itu, juga terdapat karyawan yang mempunyai masalah waktu dengan apa yang dikerjakan. Menurut analisa penulis, waktu yang diberikan pihak organisasi sangat mempengaruhi tingkat konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena apabila waktu yang diberikan kurang, akan menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal karena dikejar waktu.

Salah satu dari esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu.<sup>51</sup>Jadi, perlu adanya campur tangan organisasi dalam menentukan keefektifan waktu yang diberikan kepada karyawan.

d. Konflik antar karyawan.

Para karyawan ada yang mengaku pernah mengalami konflik dengan sesama karyawan di kantor. Meskipun ada salah satu karyawan yang emngaku belum pernah mengalami konflik dengan karyawan lain, tetapi masalah tersebut cukup penting dalam lingkungan organisasi dan pekerjaan. Karena menurut analisa penulis, komunikasi antar karyawan sangat penting untuk menjalin hubungan dalam pekerjaan maupun kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang memiliki konflik dengan karyawan lain juga sangat berpengaruh dengan hubungan pekerjaan. Memang tidak mudah didalam lingkungan kerja, seseorang harus menghadapi permasalahan dengan karyawan lain. Seperti saat seorang karyawan sedang mengalami kesulitan saat pembagian hasil dan masalah penghitungan

---

<sup>51</sup>K. H. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm. 73-75.



lainnya, dan membutuhkan bantuan dari karyawan lain untuk menyelesaikannya. Sebaiknya seorang karyawan dapat menyadari sendiri posisi karyawan lainnya agar dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas yang sedang dikerjakan.

Meskipun sebagian tidak mau menjelaskan bentuk konflik tersebut seperti apa. Biasanya, penyebab terjadinya konflik kerja yaitu koordinasi kerja yang tidak dilakukan, ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas, perbedaan dalam orientasi kerja, perbedaan dalam memahami tujuan organisasi, perbedaan persepsi, sistem kompetensi intensif, dan strategi pemotivasian yang tidak tepat.<sup>52</sup>

e. Balas jasa yang terlalu rendah.

Faktor lainnya seperti balas jasa dari pihak kantor menjadi factor utama bagi rata-rata setiap organisasi. Karena menyangkut kelangsungan hidup. Sudah menjadi hal yang tidak baru lagi apabila seorang karyawan mempermasalahkan masalah balas jasa yang diterimanya. Penulis menganalisis bahwa setiap organisasi memiliki target bulanan yang harus terpenuhi. Termasuk mengenai gaji para karyawan-karyawannya.

Seperti halnya upah, upah di sini adalah sejenis balas jasa yang di berikan perusahaan/organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah di sepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.<sup>53</sup>

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

---

<sup>52</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 156.

<sup>53</sup>M. Kadarisman, *manajemen kompensasi*, PT. Rajagrafindo persada, Jakarta, 2012, hlm. 123.

jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>54</sup>

Maka, penulis berkesimpulan bahwa balas jasa organisasi kepada karyawan harus diperhatikan. Sebab masing-masing orang memiliki pendapat dan kebijaksanaan yang berbeda-beda. Ada yang menerima begitu saja, dan ada pula yang tidak bisa menerima hal tersebut.

f. Masalah keluarga

Terakhir mengenai masalah keluarga, faktor tersebut sangat sensitive dalam menyikapinya. Karena setiap orang mempunyai masalah pribadi masing-masing termasuk masalah keluarga. Seperti masalah saat anggota keluarga sakit atau masalah kesehatan terganggu. Sudah pasti hal tersebut mengganggu pikiran dan pekerjaan. Menurut analisa penulis, sebaiknya masalah keluarga seperti demikian, lebih baik pihak organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Karena dengan begitu karyawan dapat kembali bekerja dengan tidak memikirkan beban yang dialami. Selain itu, mengenai masalah keuangan pribadi, mengingat kebutuhan semakin lama semakin meningkat. Hal tersebut juga menjadi salah satu masalah yang cukup membebani pikiran. Lalu masalah kebutuhan sehari-hari, biaya pendidikan anggota keluarga juga sangat mengganggu pikiran dan pekerjaan karyawan.

Sebagaimana di pahami, keluarga di bentuk oleh individu-individu. Hal mendasar dalam membentuk suasana rumah tangga yang islami adalah kondisi personal anggota keluarga yang bersangkutan. Artinya, keluarga akan baik apabila di dukung oleh personal-personal yang memang telah baik. Demikian pula

---

<sup>54</sup>*Ibid*, hlm 122.

sebaliknya, keluarga yang baik akan bisa menjaga dan bahkan meningkatkan kebaikan individu tersebut.<sup>55</sup>

Jadi penulis menyimpulkan sangat penting bagi sebuah organisasi memperhatikan masalah-masalah tersebut demi memaksimalkan hasil kerja karyawan.

## **2. Analisis Usaha Karyawan Dalam Mengatasi Stres Kerja di KSPS Mubarak Abadi, Dukuhseti, Pati**

### **a. Beban kerja yang sulit.**

Seperti halnya mengatasi beban kerja yang di alami karyawan juga harus segera di tangani dengan baik sehingga masalah pekerjaan juga dapat terselesaikan dengan baik. Biasanya, seorang karyawan mengatasi masalah beban kerja memiliki cara yang berbeda-beda. Salah satunya dengan pendekatan kekeluargaan yang tidak dapat di pungkiri bahwa cara demikian sangat efektif untuk mengatasi beban kerja yang sedang karyawan hadapi. Selain itu, dengan cara bermusyawarah dan hubungan yang baik dengan karyawan lain, serta memeriksa ulang pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Menurut analisa penulis, hal-hal tersebut cukup efektif dalam menyelesaikan masalah karyawan mengenai beban kerja. Beban kerja sangat mempengaruhi tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja. Karena, apabila konsentrasi karyawan tidak tertuju pada suatu pekerjaan, maka hasilnya pun tidak akan maksimal.

Memulihkan kembali dari tekanan-tekanan atau stress, masing-masing orang juga berbeda-beda. Ada yang cepat memulihkan diri, ada pula yang sulit melupakan atau meepaskan diri dari situasi stress tersebut.<sup>56</sup>

### **b. Sikap pemimpin yang kurang adil.**

Karyawan menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang sulit di ajak kerja sama di antaranya adalah seorang pemimpin yang selalu

---

<sup>55</sup>Cahyadi Takariawan, *Pernik-pernik Rumah Tangga Islami*, Era Intermedia, Surakarta, 2007, hlm. 61.

<sup>56</sup>*Ibid*, hlm. 162.

ingin menang sendiri. Padahal seorang pemimpin harus bisa menjadi panutan dan motivator untuk para karyawannya. Cara mengatasi hal tersebut dengan bersabar dan ikhlas serta bijaksana dalam menyikapi saja sebenarnya tidak cukup. Harus ada tindakan diluar itu.

Selain bersabar dan tetap yakin bahwa akan ada solusi yang tepat, cara berikut juga efektif bagi para karyawan, di antaranya melibatkan paling sedikit dua pihak, yaitu karyawan dan konselor, komunikasi dua arah yang terbuka, dan mengatasi permasalahan pribadi dan organisasional.<sup>57</sup>

Penulis menganalisa bahwa setiap pemimpin organisasi sebaiknya menyadari sikap dan peraturan-peraturan yang ditetapkan. Karena dalam lingkup pekerjaan sudah banyak hal yang dialami karyawan sehingga membuat para karyawan merasa ada suatu hal yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Memang tidak mudah bagi seorang pemimpin untuk dapat mengerti dan menerima kemauan dari masing-masing karyawannya.

c. Waktu dan peralatan kerja

Masalah waktu memang menjadi hal yang pelik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Bagi para karyawan, waktu yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan akan mempengaruhi setiap tugas yang dikerjakan. Salah satu cara mengatasinya dengan membahas bersama-sama mengenai waktu yang ditentukan dari pihak organisasi. Meskipun terdapat karyawan yang merasa belum menemui keadaan dimana kurang efektifnya waktu tetapi setidaknya seorang karyawan harus memenuhi target dan menghargai setiap musyawarah yang dilakukan karyawan lain. Menurut analisa penulis, waktu yang diberikan oleh organisasi mempengaruhi tingkat cepat atau lambatnya suatu pekerjaan tersebut agar segera selesai.

Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Salah satu ciri orang modern adalah mereka yang menyikapi waktu dengan sangat

---

<sup>57</sup>Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, hlm. 303.

bersungguh-sungguh. Mesin waktu yang melingkari lengan bukan sekedar gengsi., melainkan benar-benar menunjukkan fungsi. Bahkan, tidak berlebihan bila di katakana bahwa orang modern adalah orang yang telah di bentuk oleh sang waktu.<sup>58</sup>

Jadi apabila seorang pemimpin mengabaikan masalah waktu yang ditentukan sendiri, para karyawan bisa saja mengambil tindakan sseperti melakukan protes yang berlebihan misalnya.

d. Konflik antar karyawan.

Selain itu, karyawan menjelaskan masing-masing cara mengatasi konflik antar karyawan. Mereka mengatakan bahwa cara mengatasi konflik antar karyawan yaitu menghadapi dengan bijaksana apa yang telah dihadapi. Hal tersebut cukup efektif dalam menyelesaikan konflik yang telah terjadi, karena ego setiap orang berbeda-beda. Selain itu dengan bermusyawarah, menurut penulis dapat membantu memberikan titik terang atas apa yang telah dipermasalahkan. Bermusyawarah merupakan kegiatan yang sering dilakukan bagi mereka yang memiliki masalah dengan orang lain maupun dalam lingkup pekerjaan.

Cara mengatasi konflik di antaranya, pemecahan masalah, tujuan tingkat tinggi, perluasan sumber, menghindari konflik, melicinkan konflik, kompromi, perintah dari wewenang, mengubah variabel manusia, mengubah variabel struktural, dan mengidentifikasi musuh bersama.<sup>59</sup>

Dengan bersabar mungkin akan sedikit mengurangi konflik yang terjadi. Menurut analisa penulis, mereka yang tidak memiliki kesabaran akan mudah menyulut emosi dan tidak akan menyelesaikan masalah, serta dapat memperpanjang masalah tersebut.

e. Balas jasa yang terlalu rendah.

---

<sup>58</sup>K. H. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm. 73-75.

<sup>59</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 156.

Mengenai balas jasa yang di terima oeh karyawan, setiap karyawan mempunyai cara sendiri untuk mengatasi atau menghadapi masalah tersebut. Salah satunya menyadari hak dan kewajiban yang harus di jalankan dengan seimbang, dan ada pula yang melakukan complain kepada pihak kantor. Menurut analisa penulis, balas jasa yang diterima karyawan setidaknya memiliki beberapa unsure yang menyangkut organisasi. Dimana organisasi telah memiliki target maupun catatan mengenai rincian-rincian kegiatan kantor termasuk jumlah uang yang diterima karyawan setiap bulan.

Dalam praktiknya ternyata penetapan struktur tingkat pengupahan di tentukan oleh banyak factor. Pengupahan merupakan unsure penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena hal tersebut adalah sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan.<sup>60</sup>

Maka, besar kecilnya jumlah gaji yang di terima karyawan juga dapat menjadi dorongan atau motivasi bagi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, mengatasi masalah Stres Kerja mengenai balas jasa, karyawan bertukar pendapat mengenai hal tersebut. Untuk memudahkan antar karyawan membicarakan masalah balas jasa tersebut, perlu adanya kesadaran dari pihak organisasi untuk melakukan perubahan demi kelangsungan organisasi.

f. Masalah keluarga.

Masalah keluarga, para karyawan mengaku pernah mengalami stress ketika harus bekerja sementara karyawan tersebut mempunyai masalah dengan keluarganya. Salah satu cara mengatasi masalah keluarga yaitu dengan bermusyawarah dengan karyawan lain. Bisa jadi dengan bermusyawarah dan membicarakan masalah masing-masing akan ada jalan keluar. Menurut penulis, sharing mengenai setiap masalah dengan orang lain, dapat sedikit memngurangi beban

---

<sup>60</sup>M. Kadarisman, *manajemen kompensasi*, PT. Rajagrafindo persada, Jakarta, 2012, hlm. 122.

yang dihadapi. Selain itu untuk mengurangi beban pikiran saat bekerja, setidaknya seorang karyawan dapat memposisikan diri antara ketika bekerja dan diluar pekerjaan.

Betapa perlunya mengkondisikan anggota keluarga untuk menepati adab-adab islami. Pertama, karena aqidah dan ibadah. Kedua, karena akhlak dan perilaku.<sup>61</sup>

Dengan memiliki kepercayaan dan akhlak yang kuat, seseorang dapat mengatasi setiap permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Setidaknya, dalam bekerja seseorang akan lebih merasa sedikit tenang dan memiliki konsentrasi yang penuh dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mencampur masalah diluar kantor.

### **3. Analisis Usaha Organisasi Mengurangi Stres Kerja yang di Hadapi Karyawan KSPS Mubarak Abadi Dukuhseti Pati**

Setiap organisasi memiliki cara dan peraturan yang berbeda-beda. Namun, ada suatu hal yang setiap organisasi memiliki persamaan yaitu mengenai permasalahan-permasalahan yang dialami karyawan-karyawannya. Beberapa usaha organisasi untuk mengatasi Stres yang dihadapi para karyawannya memang tidak mudah karena membutuhkan waktu maupun tenaga dalam menyelesaikannya.

Pendekatan organisasional yang dapat di lakukan untuk mengelola stress meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan.<sup>62</sup>

Kekompakan atau komitmen yang telah dibangun dalam sebuah organisasi merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Dengan memiliki komitmen yang kuat, dengan cara menerapkan

---

<sup>61</sup>Cahyadi Takariawan, *Pernik-pernik Rumah Tangga Islami*, Era Intermedia, Surakarta, 2007, hlm. 62.

<sup>62</sup>Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*, CAPS(center for academic publishing service), 2013, hlm. 47.

komitmen tersebut kepada para karyawan diharapkan seorang karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.

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 menghasilkan guna.<sup>63</sup>

Selain itu, komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun karyawan dengan organisasi, merupakan suatu hal yang sangat berperan penting dalam hubungan antar karyawan. Menurut analisa penulis, karena melalui komunikasi yang baik antar karyawan maupun pihak organisasi akan lebih memudahkan seseorang menyelesaikan setiap permasalahan yang sedang dihadapi.

Manajer juga menjelaskan bahwa komunikasi juga penting dalam sebuah pekerjaan.

Dapat di selesaikan dengan beberapa cara di antaranya :<sup>64</sup>

- a. Program pelatihan untuk mengelola dan mengatasi stress.
- b. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalkan stress.
- c. Mengubah gaya manajemen sehingga memasukkan lebih banyak dukungan dan bimbingan untuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka.
- d. Jam kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang di berikan kepada keseimbangan kehidupan kerja/keluarga dan kebutuhan seperti perawatan anak dan orang tua lanjut usia.

---

<sup>63</sup>Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm 57.

<sup>64</sup>John M. Ivancevich dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, 2006, hlm. 312.



- e. Komunikasi dan praktik yang lebih baik.
- f. Umpan balik atas kinerja pekerja dan ekspektasi manajemen.

Di dalam islam pun, sudah dijelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar bagi para bawahannya. Dari segi kepemimpinan sebuah organisasi dan cara mengorganisasikan akan mudah dipahami para karyawan-karyawan untuk melakukan tugas dengan baik.

Kepemimpinan dalam islam adalah seperti yang di lakukan oleh Nabi Muhammad SAW. Di mana gaya kepemimpinannya, sesuai dengan ayat Al-Qur'an.<sup>65</sup>

Manajer menjelaskan setiap pekan di adakan seperti halnya pengajian bagi karyawan agar para karyawan lebih tenang dalam menjalani pekerjaan maupun masalah pekerjaan. Menurut penulis, langkah tersebut cukup efektif untuk menumbuhkan rasa yakin karyawan dengan semua permasalahan yang dihadapi. Bahkan dalam keadaan yang pelik sekalipun, cara tersebut akan membantu karyawan lebih tahu mana yang seharusnya dilakukan dan mana yang tidak seharusnya dilakukan.

Pertama, pemimpin itu adalah karunia dari Allah SWT, maka bagi si pemimpin jabatan itu sebagai karunia dari Allah SWT, baginya juga bakat atau kemampuan memimpin adalah karunia dari Allah SWT semata. Bagi anggota kelompok/organisasi juga anugrah dari Allah SWT.<sup>66</sup>

Kedua, pemimpin dapat memberikan petunjuk berdasarkan Al-Qur'an, dalam Al-Qur'an banyak ayat yang mengharuskan seseorang itu untuk berbuat baik yang dapat di jadikan pedoman memimpin, yaitu adil, sabar, dan pemaaf, silaturahmi, amanah musyawarah, tidak berbuat kerusakan, menjaga persatuan, meninggalkan khamer dan judi, dll.<sup>67</sup>

---

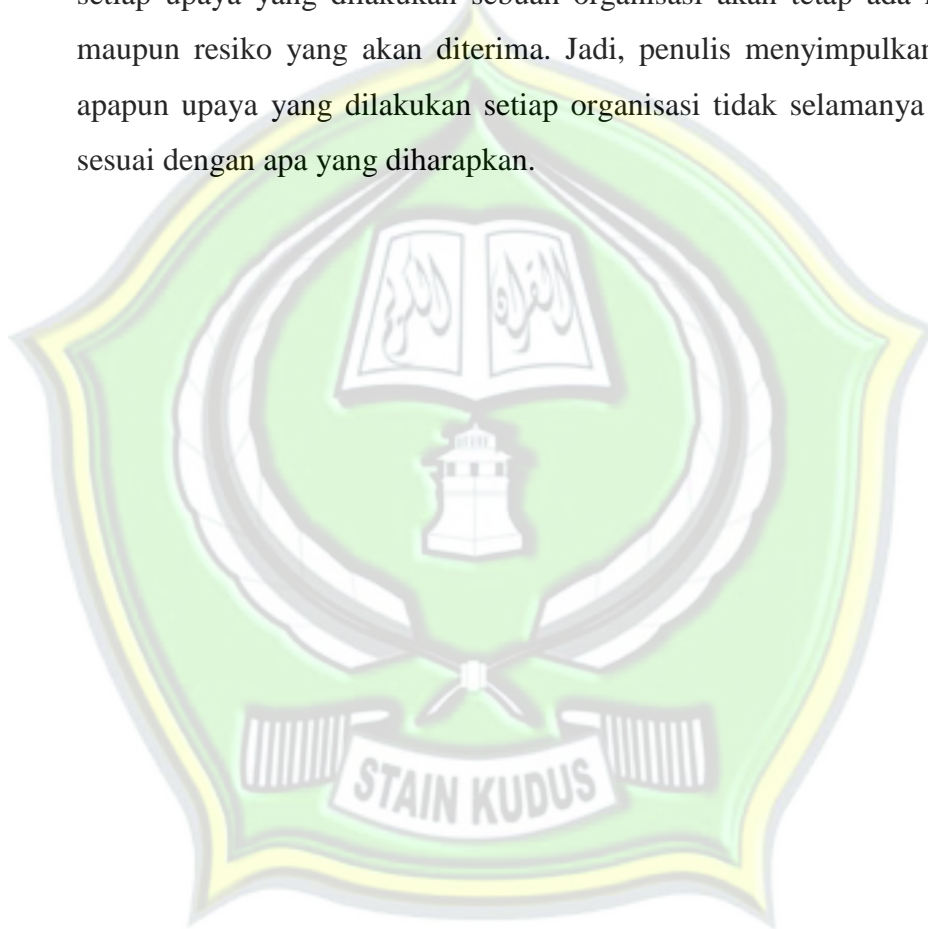
<sup>65</sup>Moehariono, *pengukuran kinerja berdasarkan kompetensi*, Rajawali, Jakarta, 2012, hlm. 415.

<sup>66</sup>*Ibid*, hlm. 415.

<sup>67</sup>*Ibid*, hlm. 415.

Ketiga sabar dalam memimpin, yaitu sabar menjalankan tugas dan sabar menghadapi situasi yang gawat sekalipun, serta sabar dalam mengambil keputusan.<sup>68</sup>

Memang tidak mudah bagi organisasi menjalankan setiap rutinitas tersebut agar karyawan mengerti dan merasa bangkit kembali untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Karena, setiap upaya yang dilakukan sebuah organisasi akan tetap ada halangan maupun resiko yang akan diterima. Jadi, penulis menyimpulkan, sebaik apapun upaya yang dilakukan setiap organisasi tidak selamanya berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.



---

<sup>68</sup>*Ibid*, hlm. 416.