BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan tentang Stres Kerja

Kata "stres" telah digunakan sejak awal tahun 1990an untuk menggambarkan situasi yang menimbulkan perubahan secara fisik dan psikis dalam diri individu. Sulit untuk mengartikan kata stres karena muncul dalam banyak bentuk. Setiap orang memandang stres secara berbeda-beda. Stres dapat menjadi berbahaya atau malahan membantu, tergantung keadaan dari masing-masing individu. Beberapa stres bisa menguntungkan karena memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan membuat perubahan-perubahan dalam hidup.

Dalam seminar-seminar yang di bawakan Bob Losyk[1], seringkali meminta para peserta mendefinisikan istilah "stres" dan penyebab nomor satu stres dalam bidang pekerjaan. Definisi-definisi yang muncul semuanya sangat unik dan beragam. Hampir tidak ada peserta yang menyebutkan penyebab stres yang sama dengan peserta lain. Setiap peserta memandang dan menanggapi penyebab stres dengan sikap yang berlainan.

Tidak peduli definisi yang digunakan, stres dapat dipisahkan menjadi dua kategori yaitu pemicu dan respon. Stres dapat terjadi akibat

[1]Tokoh motivator pekerja Internasional, pelatih kerja, Vasilitator dan autor (pemandu). Dia adalah seorang manajer nasional dalam penempatan stres menejemen.

adanya pemicu, misalnya sebuah situasi atau peristiwa yang terjadi pada individu. Peristiwa tersebut dapat bersifat fisik, emosional, seperti kecelakaan mobil, perdebatan di kantor, kehilangan pekerjaan, atau kehilangan orang yang dikasihi. Stres juga bisa timbul akibat respons fisik dan psikis individu terhadap peristiwa tersebut. Itu bisa berupa respons terhadap ancaman yang individu rasakan atau yang sebenarnya belum terjadi, tapi individu khawatir akan terjadi, seperti tidak mendapatkan promosi di kantor. Dalam beberapa kasus, persepsi lebih menguasai individu dari pada kenyataan. Tidak peduli bahwa peristiwa tersebut tidak akan pernah terjadi, ancamannya sendiri sudah cukup untuk menimbulkan respon dalam bentuk stres.

Stres bisa timbul akibat tuntutan-tuntutan yang individu letakkan dalam dirinya sendiri, misalnya berusaha menjadi seorang perfeksionis atau berusaha ingin disukai oleh setiap orang. Tidak satupun yang individu lakukan bisa sempurna sehingga individu dapat terus menerus mengulangi atau memperbaiki tugas tertertentu untuk dapat di lakukan dengan sangat tepat. Stres menimbulkan lebih banyak tuntutan terhadap tubuh, baik fisik maupun mental. Bob Losyk memakai istilah “penyebab stres” untuk menunjukkan situasi dan peristiwa yang menciptakan sebuah respon, dan istilah “stres” sebagai reaksi tubuh terhadap penyebab tersebut.[2]

[2]Bob losyk, “*kendalikan stress anda!; cara mengatasi stress dan sukses di tempat kerja*” (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), hlm. 10-11.

1. Definisi Stres

Menurut Clonninger mengemukakan stres adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu individu terhadap sesuatu yang akan dilakukannya. Ahli lain, Kendall dan Hammen menyatakan stres dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu atas kemampuannya untuk bertemu dengan tuntutan-tuntutan tersebut. Situasi yang menuntut tersebut dipandang sebagai beban atau melebihi kemampuan individu untuk megatasinya. Ketika individu tidak dapat menyelesaikan atau mengatasi stres dengan efektif maka stres tersebut berpotensi untuk menyebabkan gangguan psikologis lainnya seperti *post-traumatic stress disorder*.[3]

Lain halnya dengan pendapat Kartono dan Gulo yang mendefinisikan stres sebagai berikut.

a. Suatu stimulus yang menegangkan kapasitas-kapasitas (daya) psikologis atau fisiologis organisme.
b. Sejenis frustasi, dengan aktivitas yang terarah pada pencapaian tujuan telah terganggu atau dipersukar, tetapi tidak terhalang-halangi; peristiwa ini biasanya disertai oleh perasaan khawatir dalam pencapaian tujuan.

[3]Triantoro Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi sebuah panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif dalam Hidup Anda*.(Jakarta:PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 28.

c. Kekuatan yang diterapkan pada suatu sistem; tekanan-tekanan fisik dan psikologis yang dikenakan pada tubuh pribadi.

Suatu kondisi ketegangan fisik atau psikologis disebabkan oleh adanya persepsi ketakutan dan kecemasan.

Dari uraian diatas stres merupakan keadaan individu ketika mendapatkan suatu masalah dan belum dapat mengatasi atau menyelesaikanya dengan efektif serta belum menemukan jalan keluarnya. Stres dapat menyebabkan individu mengalami suatu gangguan-gangguan, diantaranya adalah gangguan psikologis atau fisiologis organisme.

2. Munculnya Stres

Robert Eliot memberikan rumus yang berhubungan dengan munculnya stres yaitu jangan meremehkan hal kecil, karena suatu permasalahan bisa muncul tidak lain dari hal yang kecil. Stress bisa muncul salah satunya adalah karena tuntutan lingkungan baru dimana individu harus belajar untuk menyesuaikan.[4]

3. Tipe-tipe Stres

Mengelola stres pada diri sendiri bukanlah pekerjaan mudah, terutama pada tipe stres yang berbeda satu sama lain yaitu stres akut dan stres kronis. Stres akut dihasilkan dari situasi-situasi akut seperti peristiwa-peristiwa negatif mendadak yang tidak diharapkan atau tugas-tugas sulit. Ketika suatu peristiwa yang tinggi resiko stresnya

[4]Vivin Andhika Yuwono, dkk. *Perilaku Organisasi Edisi 10*, (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional, 2006), hlm. 439-440.

telah berlalu atau suatu penugasan berhasil dituntaskan, serangan stres biasanya akan reda dengan sendirinya.

Stres akut biasa bersifat *episodic* yang berarti bahwa suatu peristiwa stres mengikuti peristiwa-peristiwa stres lainnya yang menciptakan aliran stres akut secara berlanjutan. Sementara stres yang buruk dikenal sebagai stres kronis. Stres kronis dihasilkan oleh kejemuan-kejemuan dan kemandegan (stagnasi) serta situasi-situasi negatif yang telah lama terjadi disamping stres akut dan stres kronis. Stres dapat didefinisikan dengan cara-cara yang lebih tepat yaitu sebagai berikut :

- Stres Fisik (akibat pemakaian tubuh secara berlebihan)
- Stres Bahan Kimia (akibat penggunaan zat beracun dalam lingkungan, termasuk dari penyalah gunaan dari obat-obatan).
- Stres Mental (akibat beban tanggung jawab yang berlebihan dan perasaan was-was tentang semua beban yang harus dituntaskan)
- Stres Emosi (akibat perasaan-perasaan negatif dan destruktif seperti kemarahan, ketakutan, frustasi, kesedihan, pengkhianatan atau kehilangan)
- Stres Nutrisi (akibat kekurangan vitamin-vitamin atau bahan-bahan gizi tertentu, kelebihan lemak atau protein atau alergi terhadap makanan-makanan tertentu)
- Stres *Traumatis* (akibat trauma pada tubuh seperti infeksi, luka, luka bakar, pembedahan atau suhu yang sangat tinggi)
- Stres *Psiko-spiritual* (akibat kegelisahan menghadapi hubungan perseorangan atau sistem kepercayaan, tujuan kehidupan dan secara umum tentang factor-faktor yang menentukan individu bahagia atau tidak).[5]

[5]M. Sara Rosenthal. *50 cara mencegah dan menghadapi stress*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2002), hlm. xvi.

4. Reaksi Stres

Menurut Helmi ada 4 macam reaksi stres, yaitu reaksi psikologis, fisiologis, proses berfikir, dan tingkah laku. Ke empat macam reaksi ini dalam perwujudannya dapat bersifat positif, tetapi juga dapat berwujud negatif. Reaksi yang bersifat negatif diantaranya adalah:

a. Reaksi Psikologis, biasanya lebih dikaitakan pada aspek emosi, seperti mudah marah, sedih, ataupun mudah tersinggung.
b. Reaksi Fisiologis, biasanya muncul dalam bentuk keluhan fisik, seperti pusing, nyeri tengkuk, tekanan darah naik, nyeri lambung, gatal-gatal di kulit, ataupun rambut rontok.
c. Reaksi Kognitif (proses berfikir) biasanya tampak dalam gejala sulit berkonsentrasi, mudah lupa, ataupun sulit mengambil keputusan.
d. Reaksi Perilaku, Pada para remaja tampak dari perilaku-perilaku menyimpang seperti mabuk, memakai obat, frekuensi merokok meningkat, ataupun menghindari bertemu dengan temannya.

5. Dampak Negatif Stres

Stres dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu. Dampak tersebut bisa merupakan gejala fisik maupun psikis dan akan menimbulkan gejala-gejala tertentu. Reaksi dari stres bagi individu dapat digolongkan menjadi beberapa gejala, yaitu sebagai berikut.

a. Gejala Fisiologis, berupa keluhan seperti sakit kepala, sembelit, diare, sakit pinggang, urat tegang pada tengkuk, tekanan darah

tinggi, kelelahan, sakit perut, maag, berubah selera makan, susah tidur, dan kehilangan semangat.

b. Gejala Emosional, berupa keluhan seperti gelisah, cemas, mudah marah, gugup, takut, mudah tersinggung, sedih dan depresi.

c. Gejala Kognitif, berupa keluhan seperti susah berkonsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, melamun secara berlebihan, dan pikiran kacau.

d. Gejala Interpersonal, berupa sikap acuh tak acuh pada lingkungan, apatis, agresif, minder, kehilangan kepercayaan pada orang lain, dan mudah mempersalahkan orang lain.

e. Gejala Organisasional, berupa meningkatnya keabsenan dalam kerja atau kuliah, menurunnya produktivitas, ketegangan dengan rekan kerja, ketidakpuasan kerja dan menurunnya dorongan untuk berprestasi.

Kelima dampak ini akan dialami oleh individu ketika mengalami stres. Individu harus memahami gejala-gejala ini ketika mengalami stres. Pemahaman terhadap gejala-gejala stres tersebut akan membuat individu mampu untuk melakukan tindakan preventif sehingga dapat mengurangi dampak negatif dari stres melalui *coping* yang efektif. [6]

---

[6]Triantoro Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi sebuah panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif dalam Hidup Anda.*(Jakarta:PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 29-31.

6. Stres di Tempat Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan diatas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan tenaga kerja sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Banyak ahli mengemukakan mengenai penyebab stres kerja yang dilakukan dalam sebuah penelitian dengan sampel 300 tenaga kerja swasta di Jakarta, ditemukan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas 4 (empat) hal utama, yakni : kondisi dan situasi pekerjaan, pekerjaannya, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas dan hubungan *interpersonal*.[7]

Dari itu penyebab stres disebutkan terdiri atas empat hal utama, yaitu:

1. *Extra Organizational Stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas dan tempat tinggal.
2. *Organizational Stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

[7]Teguh Wangsa, *Menghadapi stress dan Depresi seni menikmati hidup agar selalu bahagia* (Jakarta: Tugu Publisher, 2009), hlm. 53-55.

3. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
4. *Individual Stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Dalam pembagian yang lain penyebab stres dalam pekerjaan bisa juga dibedakan ke dalam dua hal:

a. *Group Stressors*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.
b. *Individual Stressors*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, *control personal* dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Stres yang berhubungan dengan masalah pekerjaan mungkin merupakan satu-satunya faktor terpenting yang mempengaruhi dunia kerja di Amerika pada saat ini. Stres kerja, begitu istilah singkatnya, terjadi ketika seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan atau kebutuhan

dari pekerjaannya. Terlalu banyak yang harus dilakukan, kurang waktu, dan kurang tenaga kerja atau sumber daya untuk menuntaskan pekerjaan. Dalam survey terhadap 1.400 orang yang mempublikasikan secara online oleh www.careerbuilder.com, lebih dari satu pertiga responden menyatakan telah mengalami penambahan beban kerja. Mereka bekerja dengan waktu yang lebih panjang dan jam istirahat makan siang yang lebih pendek agar pekerjaan bisa selesai. Akibatnya, para pekerja mulai mengalami kehabisan tenaga. Mereka benar-benar tidak mampu mengatasinya. Mulai timbul banyak gejala stres secara fisik maupun mental. Stres bukan hanya merugikan para tenaga kerja, tetapi juga mengganggu kesehatan seluruh organisasi, baik itu organisasi yang mencari maupun yang tidak mencari keuntungan (nirlaba), bergerak di bidang pendidikan, maupun organisasi pemerintah.

The American Institute of Stres memperkirakan bahwa selama tahun 2001 masalah stres telah merugikan para organisasi sebesar $ 300 miliar dari segi penggantian biaya, perawatan kesehatan, kompensasi para pekerja, absensi, dan tingkat keluar masuk tenaga kerja. Biaya kesehatan hampir 50% lebih besar uuntuk para pekerja yang mengalami stres tingkat tinggi dalam pekerjaan mereka (Goetzel et al., 1998).[8]

[8]Bob losyk, "*kendalikan stress anda!; cara mengatasi stress dan sukses di tempat kerja*" (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), hlm.4.

7. Dampak Stres Kerja

Umumnya stres kerja banyak merugikan karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, dan frustasi.[9] Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktifitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Sedangkan Arnold (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan frustasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).[10]

Mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu :[11]

---

[9]Teguh Wangsa, *Menghadapi stress dan Depresi seni menikmati hidup agar selalu bahagia* (Jakarta: Tugu Publisher, 2009), hlm. 58-63.

[10]Menurut Teguh Wangsa yang mengutip dari (Greenberg & Baron, 1993; Quick & Quick, 1984; Robbins, 1993).

[11]Menurut Teguh Wangsa yang mengutip dari Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999).

1. Gejala Psikologis
   Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan :
   a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
   b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
   c. Sensitif dan *hyperreactivity* (hiperaktif)
   d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
   e. Komunikasi yang tidak efektif
   f. Perasaan terkucil dan terasing
   g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
   h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
   i. Kehilangan spontanitas dan kreatifitas
   j. Menurunnya rasa percaya diri

2. Gejala Fisiologis
   Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah :
   a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
   b. Meningkatnya sekresi dari hormonstres (contoh: adrenalin dan noradrenalin)
   c. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung)
   d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
   e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*)
   f. Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
   g. Gangguan pada kulit
   h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
   i. Gangguan tidur
   j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker

3. Gejala Perilaku
   Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah :
   a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
   b. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas
   c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
   d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
   e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
   f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi

g. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
h. Meningkatnya agresivitas,dan kriminalitas
i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

8. Strategi Menghadapi Stres dalam Perilaku.

Strategi menghadapi stres dalam perilaku meliputi 5 hal yaitu: [12]

a. Memecahkan Persoalan Secara Tenang

Yaitu mengevaluasi kekecewaan atau stres dengan cermat kemudian menentukan langkah yang tepat untuk diambil, setelah itu mereka mempersiapkan segala upaya dan daya serta menurunkan kemungkinan bahaya.

b. Agresi

Stres sering berpuncak pada kemarahan atau agresi. Sebenarnya agresi jarang terjadi namun apabila terjadi hal itu hanyalah berupa respon penyesuaian diri, contohnya adalah mencari kambing hitam, menyalahkan pihak lain dan kemudian melampiaskan agresinya kepada sasaran itu.

c. Regresi

Yaitu kondisi ketika seseorang yang menghadapi stres kembali lagi kepada perilaku yang mundur atau kembali ke masa yang lebih muda (memberikan respons seperti orang dengan usia yang lebih muda). Menurut penelitian klasik yang dilakukan Roger, Tamara

[12]TristiadiArdi Ardani dan Noor Rochman Hadjam, *Psikologi Abnormal* (Bandung: CV Lubuk Agung, 2011), hlm. 64.

Dembo, dan Kurt Lewin memperlibatkan bahwa regresi adalah respon yang umum bila meghadapi frustasi.

d. Menarik diri

Merupakan respon yang paling umum dalam mengambil sikap. Bila seseorang menarik diri maka dia memilih untuk tidak mengambil tindakan apapun. Respon ini biasanya disertai dengan depresi dan sikap apatis.

e. Mengelak

Seorang yang mengalami stres terlalu lama, kuat, dan terus menerus maka ia akan cenderung mengelak. Contoh mengelak adalah mereka melakukan perilaku tertentu secara berulang-ulang. Hal ini sebagai pengelakan diri dari masalah demi mengalahkan perhatian. Dalam usaha mengelakan diri, orang Amerika biasanya menggunakan alkohol, obat penenang, heroin dan obat-obat dari bahan kimia lainnya.

B. Tinjauan tentang Kedisiplinan Menjalankan Ibadah Shalat Wajib

1. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata dasar disiplin yang mendapat awalan ke dan akhiran an. Dalam kamus Bahasa Indonesia disiplin mempunyai arti ketaatan dan kepatuhan kepada aturan, tata tertib dan

sebagainya.[13] Sedangkan secara istilah disiplin menurut salah satu pakar Wardiman Djojonegoro menjelaskan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.[14]

Disiplin adalah sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.[15] Berikut ini beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan dalam mengadakan evaluasi tentang keadaan disiplin:

a. Perhatian terhadap detail-detail
b. Hubungan yang harmonis antar perseorangan
c. Pengabdian terhadap tugas
d. Hubungan antara atasan dan bawahan yang wajar
e. Tingkah laku yang wajar dari perseorangan dalam tugas dan diluar tugas
f. Norma kebersihan dan pakaian
g. Kecepatan di dalam memberikan respon terhadap perintah-perintah dan pengaturan

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kedisiplian merupakan suatu kondisi yang tercipta pada

[13]Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hlm. 664.

[14]Wardiman Djojonegoro (B.D Soemarno), *Pelaksanaan Pedoman Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah*, (Jakarta:CV. Mini Jaya Abadi, 1998), hlm.20.

[15]Mar'at, *Pemimpin dan Kepemimpinan*(Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 90-91

perseorangan atau kelompok dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku dan kepatuhan terhadap suatu tindakan yang menunjukkan keteraturan dan ketertiban.

2. Pengertian Shalat Wajib

Shalat menurut istilah bahasa berarti: doa. Menurut istilah (ahli fikih) berarti: perbuatan (gerak) yang dimulai dengan takbir dan diakhiri dengan salam dengan syarat-syarat yang tertentu. Shalat merupakan bagian terpenting dalam Islam. Shalat dalam agama Islam menempati kedudukan yang tidak dapat ditandingi oleh ibadah lainnya.[16] Ia juga merupakan tiang agama, yang menjadi identitas seorang muslim, dan membedakan nya dengan orang kafir.

Shalat merupakan syarat untuk mencapai keselamatan dan penyangga iman seseorang. Disamping itu, shalat juga sebagai penghubung antara hamba dan Tuhannya. Shalat adalah penyejuk mata dan pelipur hati. Allah SWT berfirman,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آَمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ (١٥٣)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan dengan sabar dan shalat, sesungguhnya Allah senantiasa bersama orang-orang yang sabar (QS Al-Baqarah: 153). [17]

Dan juga dijelaskan dasar wajib shalat adalah

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآَتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ (٤٣)

[16]Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah* (Jakarta:Darul Fath, 2004), hlm.125.

[17]Fauzi Rachman, *Shalat for Character Building: Buat apa Shalat kalau Akhlak tidak menjadi lebih baik* (Bandung:PT Mizan Pustaka, 2007), hlm. 34.

Artinya : dan dirikanlah shalat (QS. AL-Baqoroh : 43).

Ayat tersebut memerintahkan untuk mengerjakan shalat. Hadis yang menyebut tentang keharusan shalat banyak sekali, diantaranya adalah dimulai dengan penyebutan waktu, sebab mengetahui waktu itu penting, masuknya waktu, serta kapan shalat diwajibkan.

Shalat wajib ialah salat yang harus dikerjakan oleh muslim dan ada 5 yaitu :

a. Shalat Zuhur, 4 raka'at dan waktunya sejak matahari condong kearah barat sampai bayangan sama panjangnya dengan bendanya.
b. Shalat Ashar, 4 raka'at dan waktunya sejak bayangan lebih panjang dari bendanya sampai bayangan dua kali lebih panjang dari bendanya, sekitar hampir terbenamnya matahari.
c. Shalat Magrib, 3 raka'at, dan waktunya sejak terbenam matahari sampai mega kuning hilang.
d. Shalat Isya', 4 raka'at, dan waktunya sejak hilangnya mega kuning sampai fajar shadiq (hampir) terbit.
e. Shalat Subuh, 2 raka'at, dan waktunya adalah pada saat fajar shadiq (hampir) terbit.

Syarat wajib dalam shalat ada 3 perkara, yaitu: Islam, balig, berakal, dan dibawah ini adalah penjelasannya. Jika 3 syarat tersebut terkumpul pada seseorang, dan untuk wanita dalam keadaan suci, tidak sedang haid atau nifas, maka wajib shalat bagi orang tersebut. Orang kafir tidak berkewajiban shalat, dan tidak harus mengkada shalat di

kala ia masuk Islam. Tetapi orang yang murtad, kalau kembali lagi menjadi muslim, wajib mengkada shalat yang ditinggalkannya. Sedang anak kecil, orang gila, orang sakit, hilang akalnya sebab sakit tidak berkewajiban shalat.[18]Berdasar sabda Nabi yang berbunyi sebagai berikut:

رُفِعَ الْقَلَمُ عَنْ ثَلَاثٍ : عَنِ النَّائِمِ حَتَّى يَسْتَيْقِيْظَ، وَعَنِ الصَّبِّى حَتَّى يَحْتَلِمَ وَعَنِ الْمَجْنُوْنِ حَتَّى يَعْقِلَ . «اخرجه ابودا والترمدى»

*Artinya: Pena diangkat (kewajiban dibebaskan dari 3 kelompok, dari orang yang tidur sehingga bangun, dari anak sampi bermimpi (balig) dari orang gila sampai yang berakal. (*Ditakhrijkan oleh Abu daud dan Tarmidzi)

Sesungguhnya shalat merupakan poros inti hubungan antara manusia dan Tuhannya, di samping juga merupakan poros inti untuk menghidupkan makna-makna keimanan di dalam hatinya. Di dalam shalat, manusia akan selalu ingat kepada Allah SWT. Dari awal hingga selesai. Dengan shalat manusia bisa ingat akan hari akhir, yaitu ketika ia membaca al-Fatihah. Oleh karena itu, shalat merupakan gambaran konkret dan nyata keimanan seseorang akan hal yang gaib. Al-Qur'an dalam salah satu ayatnya juga menyebut shalat dengan kalimat iman yaitu.[19]

وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِيعَ إِيمَانَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرَءُوفٌ رَحِيمٌ (١٤٣)

Artinya Dan Allah tidak akan menyia-nyiakan iman dan ibadahnya sebagai wujud belas kasih dan rahmat-Nya. (al- Baqarah : 143)

---

[18]H. Abdul fatah Idris & H. Abu Ahmadi, "*Fikih Islam Lengkap*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 38-40.

[19]Said Hawwa, *Al- Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 130-131.

Adapun niat dalam shalat wajib. Yang dinamakan *niat* ialah hati menegaskan akan melakukan ibadah, karena hendak mendekatkan diri kepada Allah SWT, satu-satuNya. Jadi, *niat* ialah suatu yang tegas. Bila seseorang mengucapkan niat, tetapi tidak hendak shalat dalam hatinya, maka dia tidak dinamakan orang shalat. Bila seorang manusia hendak shalat karena dorongan keinginan dunia, seperti agar dipuji orang, maka dia tidak shalat. Dalam hal seperti ini, maka shalatnya *tidak baik*.[20]

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kedisiplinan menjalankan ibadah shalat wajib adalah suatu kondisi yang tercipta melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, keteraturan, ketertiban pada waktu mengerjakan shalat wajib sehari semalam yang meliputi shalat zuhur, ashar, magrib, isya', dan subuh.

C. Tinjauan tentang Tenaga Kerja Pabrik

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja *(manpower)* dalam pasal 1 angka 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

[20]H. Kahar mashur,*Salat wajibmenurut mazhab yang empat* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 89.

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.[21]

Istilah tenaga kerja sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) menggunakan istilah tenaga kerja. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "*Blue Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "Karyawan atau Pegawai" (*White Collar*). Pembedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka maka tidak akan lagi mengenal perbedaan antara pekerja halus dan pekerja kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut tenaga kerja. Hal ini disebutkan dalam undang-undang no. 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yakni tenaga kerja adalah

[21]Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 15

"barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah" (pasal 1 ayat 1a).[22]

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya tenaga kerja merupakan semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.

2. Pabrik

Pengertian pabrik yang biasanya disebut sebagai istilah *plant* diluar pengertian *konvensional* yaitu tanaman, masih merupakan istilah yang relatif baru.

Di dalam Kramers "*Engles Woordenboek*" tahun 1952, selain dari arti *Plant*, gewas (arti konvensionil), diberikan pula terjemahan: "*instellatie, eutillage, bedrijfsmaterieel, fabriek*". Sedangkan dalam Encyclopaedia Britannica Edisi 1958, istilah *Plant* dalam arti modern seperti diatas, tidak diketemukan dan tidak disinggung sama sekali. Tetapi Websters erd New International Dictionary terbitan tahun 1966, memberikan pengertian-pengertian sebagai berikut:[23]

a. Tanah bangunan-bangunan, mesin-mesin, alat dan kelengkapan yang dipergunakan untuk menjalankan suatu usaha atau suatu perusahaan mekanis atau industrieel.
b. Pabrik-pabrik atau perbengkelan (workshop untuk pembuatan sesuatu produk tertentu (umpamanya *automobile plant*).

---

[22]*Ibid*., hlm. 33-34.

[23]Soejhono Soentahir, *Pola Pengamanan Perusahaan dalam rangka Kewaspadaan Nasional untuk kepentingan setiap Perusahaan*, (Surabaya: SATGAS, 1977). hlm, 1-2.

c. Keseluruhan fasilitas yang tersedia untuk sesuatu produksi atau sesuatu pelayanan (*service*) tertentu (seperti pompa bensin, instalasi minyak, instalasi air, instalasi tenaga listrik, mercusuar, rumah sakit dan lain-lain).

d. Sesuatu *equipment* atau sekelompok bagian-bagian mesin (*a set of machine parts*) yang dipasang untuk sesuatu fungsi tertentu (umpamanya *agregaat Misterik*).

e. Peralatan dan Personil yang dibutuhkan untuk sesuatu usaha.

f. *Equipment* fisik seperti bangunan-bangunan dan lapangan (pekarangan) dari pada suatu lembaga.

g. Tempat penyimpanan barang-barang (gudang *magazyn*).

h. Bangunan peralatan perlengkapan dan isi (benda-benda dan dokumen-dokumen) dari pada lembaga-lembaga ilmu pengetahuan dan tekhnologi (perpustakaan dan sebagainya).

i. Sebidang sawah atau areal, dimana sedang dilakukan pembangunan gedung besar dan vital (*centruction plant*).

j. Prasarana penting (pelabuhan laut, pelabuhan udara, jembatan, bendungan air, gerbong-gerbong, dan rel kereta api).

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian pabrik adalah bangunan dengan perlengkapan mesin tempat membuat barang tertentu dalam jumlah besar

yang dipergunakan menjalankan suatu usaha untuk diperdagangkan.

Jadi yang dinamakan tenaga kerja pabrik adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di sebuah pabrik guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

D. Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kedisiplinan Menjalankan Ibadah Shalat Wajib

1. Stres Kerja

Adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.[24]

2. Kedisiplinan Shalat Wajib

Kedisiplinan mempunyai dasar yang dijadikan sebagai pedoman atau pijakan dan landasan dalam berbuat. Disiplin adalah kunci sukses, karena dengan disiplin orang bisa berbuat sesuatu, menyelesaikan suatu pekerjaan dan akan membawa hasil sesuai yang diinginkan. Ajaran Islam sangat menganjurkan pemeluknya untuk menerapkan disiplin dalam berbagai aspek baik dalam beribadah, belajar dan kehidupan lainnya. Dalam surat An-Nisa' ayat 59 juga disebutkan tentang perintah taat, patuh, dan disiplin.

---

[24]Fred Luthans, *Organizational Behavior 10th E dition: Perilaku Organisasi Edisi 10* (Yogyakarta: ANDI Copyright, 2006). hlm, 441.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آَمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآَخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya: "Hai orang-orang beriman, taatilah Allah dan taatilah RasulNya, dan Ulil Amri diantara kamu ...." (Q.S. An-Nisa' ayat: 59).[25]

Ayat diatas menunjukkan untuk berdisiplin dalam waktu ibadah shalat, tetapi tidak hanya shalat saja, termasuk di dalamnya adalah amal perbuatan yang lain baik yang berhubungan dengan Allah atau hubungan dengan sesama manusia.

3. Hubungan Shalat dan Kehidupan Manusia

Shalat membuat manusia tidak lupa diri. Shalat juga menumbuhkan kepercayaan diri, menghalau kekhawatiran dan rasa takut, menjaga keseimbangan jiwa, memberikan harapan yang terus ada, dan memunculkan ketenangan pada diri.[26]

Ada hubungan yang kuat antara tiga unsur yaitu jasmani dan rohani, jasmani dan akal, serta ruhani dan akal. Kehidupan merupakan hasil pertumbuhan kekuatan rohani, kekuatan jasmani, dan kekuatan akal. Kekacauan yang terdapat di dalam salah satu unsur ini akan mempengaruhi kedua unsur lainnya. Pada gilirannya, hal itu akan berpengaruh terhadap kehidupan manusia.

---

[25]*Ibid*., hlm. 128.

[26]Muhammad Bahnasi, *Shalat sebagai Terapi Psikologi* (Bandung: Mizania, 2004), hlm. 46-49

Dengan demikian, perlu ada diskusi tentang keterkaitan antara masing-masing unsur dan unsur lainnya dan tentang kaitan antara semua unsur dan shalat. Karena shalat merupakan perbuatan yang tetap dan dilakukan secara teratur. Jika shalat berpengaruh terhadap ketiga unsur yang telah disebutkan tadi, pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kehidupan manusia.

a. Hubungan kuat antara shalat dengan jasmani dan ruhani

Hubungan ini terbukti secara ilmiah. Dalam ilmu kedokteran, terdapat kasus baru yang disebut psikosomatik. Pengobatannya tidak cukup hanya dengan mengobati urat sarat organ, tetapi harus mengobati jiwa dan raga sekaligus. Banyak dokter yang menekuni spesialisasi bidang ini, terutama di Amerika. Diantara penyakit paling terkenal yang diobati dengan cara ini adalah tekanan darah, luka pencernaan (*dyspepsia*), penyakit mata, sakit kepala yang kronis, dan yang lainnya.

Oleh karena itu, ketika ruhani sehat, tidak akan menimbulkan penyakit organ tubuh. Demikian juga, jasmani berpengaruh terhadap ruhani. Jadi, siapa saja yang sakit karena serangan mikroba, sementara jiwanya tenang menghadapi hal tersebut, niscaya rasa sakit di tubuh akan berpengaruh terhadap jiwa.

b. Jasmani dan akal

“Akal yang sehat terdapat didalam tubuh yang sehat”. Ini merupakan penemuan dini mengenai kaitan antara akal dan tubuh.

Menurut Dale Carnegie, pengaruh akal terhadap badan terjadi secara sugestif.

Demikianlah, ketika ada penyakit pada tubuh atau sampai ada yang membuatnya sakit, akal tidak akan bekerja sebagaimana seharusnya. Petunjuk paling jelas tentang hal tersebut dapat di lihat ketika manusia terserang influenza. Maka akan terkena semacam pusing kepala yang membuat akal tidak bisa berfikir dengan baik.

4. Akibat Meninggalkan Shalat

Shalat merupakan kewajiban yang telah dikenal oleh setiap muslim. Meninggalkannya hanya akan membawa kesengsaraan yang sangat besar di akhirat nanti. Nabi Saw bersabda,

" Barang siapa yang menjaga shalatnya, niscaya shalat itu akan menjadi cahaya, bukti, dan penyelamat baginya pada hari kiamat kelak. Barang siapa yang tidak menjaga shalatnya, ia tidak akan mendapatkan cahaya dan tidak akan memiliki bukti yang akan membelanya serta tidak memiliki sesuatu yang akan menyelamatkannya di akhirat kelak. Dan di hari kiamat kelak, mereka yang tidak melaksanakan shalat akan dikumpulkan bersama Qarun, Fir'aun, Hamman dan Ubay bin Khalaf." (HR Ahmad dan Ibn Hibban).

Janganlah meninggalkan shalat, sikap menyia-nyiakan akan membawa dampak yang sangat buruk. Menyia-nyiakan shalat serupa dengan mengabaikan sesuatu yang sangat berharga sehingga hilang. Pengabaian itu adalah penyia-nyiaan sesuatu yang seharusnya diperhatikan. Mengabaikan dan menyia-nyiakan shalat dimulai dengan tidak melaksanakannya secara teratur sampai pada

tingkatan memperolok-olok dan menilainya sebagai sesuatu yang tidak bermanfaat.

Allah SWT. Berfirman dalam surat (Qs-Maryam 59):

فَخَلَفَ مِنْ بَعْدِهِمْ خَلْفٌ أَضَاعُوا الصَّلَاةَ وَاتَّبَعُوا الشَّهَوَاتِ فَسَوْفَ يَلْقَوْنَ غَيًّا

(٥٩)

Artinya: "Maka datanglah sesudah mereka, pengganti (yang jelek) yang menyia-nyiakan shalat dan memperturutkan hawa nafsunya, maka mereka kelak akan menemui ghayyan (Qs Maryam 59)".

Ibn 'Abbas r.a.mengatakan, "Ghayyan adalah sebuah lembah di neraka. Semua lembah yang ada di Neraka Jahannam itu setiap hari memohon perlindungan kepada Allah SWT. Sebanyak seribu kali agar terhindar dari kepanasan apinya. Dan Ghayyan itu disediakan Allah SWT. Bagi mereka yang menyia-nyiakan shalat."[27]

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya stres kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam menjalankan ibadah shalat wajib. Hal itu bisa terjadi ketika individu mengalami perubahan yang menyimpang dari norma dan berpengaruh terhadap jasmani, ruhani, dan akal sehingga menyebabkan kesehatan individu menurun dan menyebabkan tidak bisa menyelesaikan kegiatan sesuai yang diinginkan. Seperti halnya tidak bisa menyelesaikan ibadah shalat wajib tepat pada waktunya. Jadi

[27]Fauzi Rachman, *Shalat for Character Building: Buat apa Shalat kalau Akhlak tidak menjadi lebih baik* (Bandung:PT Mizan Pustaka, 2007), hlm. 31-33.

ketika manusia stres secara tidak langsung akan mempengaruhi ketiga unsur tersebut dan mengakibatkan perubahan pada perilaku.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan penelitian yang revelan tentang beberapa hasil penelitan terdahulu. Kajian penelitian terdahulu diangkat dari sumber skripsi yaitu tugas akhir dari M. Abd. Azizi Rohman Mahasiswa jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, pada tahun 2010 yang berjudulkan tentang Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di bagian Pembelajaran PT Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park.

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat stres kerja karyawan bagian pembelajaran di PT Bunga Wangsa Sejati, Bagaimana kinerja karyawan bagian pembelajaran di PT. Bunga Wangsa Sejati. Dan, bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan bagian pembelajaran di PT. Bunga Wangsa Sejati Jawa Timur Park kota Batu.

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 32 karyawan, dan peneliti mengambil semua untuk dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket stres kerja dan pengumpulan data kinerja. Wawancara digunakan sebagai bahan tambahan setelah dilakukan penyebaran angket, dengan pihak HRD yang langsung diwakili oleh manager HRD Jatim Park. Data dianalisis

dengan *Product Moment Correlation* dari Pearson, untuk realibilitas peneliti menggunakan rumus Alpha Cronbach. Berdasarkan analisa penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut: 16% karyawan yang mengalami stres kerja tinggi dengan jumlah 5 responden, 65% karyawan yang mengalami stres kerja sedang dengan jumlah 21 responden, dan 19% karyawan yang mengalami stress kerja rendah dengan jumlah 6 responden. Untuk kinerja hasilnya adalah 13% karyawan yang memiliki kinerja rendah dengan jumlah 4 responden, 65% karyawan memiliki kinerja sedang dengan jumlah 21 responden,dan 22% karyawan memiliki kinerja yang tinggi yaitu sebanyak 7 responden.

Hasil analisis korelasi menyatakan ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di bagian pembelajaran PT. Bunga Wangsa Sejati, dengan nilai rhit =0.303 < rtabel = 0.349, jadi hipotesanya mengungkapkan bahwa “semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerjan”.

Yang kedua Kajian penelitian terdahulu diangkat dari sumber sekripsi yaitu tugas akhir dari Nur Fadhila Madjid Mahasiswa jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, pada tahun 2007 yang berjudulkan tentang Hubungan antara kerja Shift dengan manajemen Stres staf karyawan PG. Krebet Baru II Buulwang-Malang.

Stres sebenarnya merupakan reaksi tubuh manusia terhadap stressor. Reaksi tersebut merupakan upaya untuk menyesuaikan diri terhadap gangguan keseimbangan diri, yang mengakibatkan terjadinya proses homeostatis, yakni proses agar manusia tetap sehat. Usaha tersebut dilakukan agar tubuh dan jiwa bisa menghadapi bahaya. Selain penyebab-penyebab stres tersebut di atas, dalam dunia kerja biasanya stres juga disebabkan oleh kerja *shift* mereka, karena kerja *shift* berbeda dengan kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan kerja *shift* dapat dilkukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam perhari.

Disinilah perlu adanya manajemen stres sebagai upaya untuk menghindari stres yang menurut para pakar akan mustahil selama kita masih hidup, dalam setiap aktifitas kehidupan kita sehari-hari, terutama dalam menghadapi pekerjaan dikantor, yang acap kali ada saja kendala atau hambatan yang harus dilalui dan diselesaikan. Dalam manajemen stres, kita dapat menyiasati stres tersebut agar tidak menimbulkan dampak yang negatif dalam kehidupan sehari-hari dan tentu saja dalam pekerjaan kita. Fenomena tersebut juga memberikan hipotesis adanya hubungan antara kerja *shift* dengan manajemen stres. Untuk menguji hipotesis tersebut diadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kerja Shift Dengan Manajemen Stres Karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang" Penelitian tersebut dilakukan

di PG. Krebet Baru II Bululawang-Malang dengan mengambil staf karyawan sebagai subjek penelitian, dengan rumusan masalah : (1) Bagaimanakah sistem pembagian kerja shift di PG. Krebet Baru II Bululawang Malang? (2) Bagaimanakah manajemen stres para staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang? (3) Adakah hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres para staf PG. Krebet Baru II Bululawang Malang? Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah : (1) Untuk mengetahui bagaimana sistem pembagian kerja shift para staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang. (2) Untuk mengetahui manajemen stres para satf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang. (3) Untuk membuktikan adakah hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres para karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kuantitatif korelasional, dengan mengambil setting dan sample pada staf karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang yang melakukan kerja shift sebagai subjek penelitian sebanyak 30 orang dengan dua variabel, yakni : variabel bebas yaitu : manajemen stres dan variabel terikat kerjashift sampel diambil dengan metode random. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket, observasi, wawancara untuk pelengkap dan dokumentasi.

Adapun untuk menghitung validitas dan reliabilitas masing-masing menggunakan teknik *Product Moment Pearson* dan *Alfa Cronbach*

sedangkan pada analisa datanya menggunakan teknik prosentase dan untuk mencari korelasinya menggunakan *Product Moment Pearson*. Dari hasil analisa yang telah diperoleh, menghasilkan bahwa subjek yang memiliki kerja shift tinggi sebanyak 20 % atau 6 orang, yang termasuk sedang sebanyak 70 % atau 21 orang, sementara 10 % atau 3 orang termasuk kategori kualitas rendah. Adapun hasil analisa terhadap data manajemen stres diperoleh staf karyawan yang memiliki tingkat manajemen stres tingi sebesar 43,33 % atau 13 orang, 46,67 % atau 14 orang memiliki tingkat manajemen stres sedang, dan sisanya sebanyak 10% atau 3 orang termasuk memiliki tingkat manajemen stres yang rendah. Sementara itu dari hasil uji korelasi diperoleh signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. karena besar korelasi positif adalah 0,645, dapat diartikan bahwa hipotasis yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima yaitu adanya hubungan antara kerja shift dengan manajemen stres karyawan PG. Krebet Baru II Bululawang Malang.

Yang Ketiga Kajian penelitian terdahulu diangkat dari sumber skripsi yaitu tugas akhir dari M.Arif Mahasiswa jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, pada tahun 2011 yang berjudulkan tentang Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya.

Stres biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Dengan adanya stres kerja ini memunculkan hipotesis adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut diadakan penelitian dengan judul “Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya” penelitian ini dilakukan di PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya dengan karyawan office sebagai subjek penelitian.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1. Bagaimanakah tingkat stres kerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya. 2. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya. 3. Bagaimanakah hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills, Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuantitatif regresi, dengan mengambil setting dan sampel karyawan office PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Menggunakan dua variabel yakni variabel bebas stres kerja dan variabel terikat kinerja karyawan sampel diambil dengan sampel total atau keseluruhan. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Untuk menhitung validitas dan reabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach* sedangkan untuk analisa datanya menggunakan teknik *prosentase*. Dari hasil penelitian menggunakan 43 responden terdapat 7 orang karyawan atau 17, 8% mengalami stres tinggi, 28 orang atau 62,2% mengalami tingkat stres sedang dan 9 orang karyawan atau 20% mengalami tingkat stres rendah. Adapun dari analisa tingkat kinerja

karyawan dari 45 responden terdapat 8 orang karyawan atau 17, 8% mempunyai kinerja yang tinggi, 28 orang atau 62,2% mempunyai kinerja sedang dan 8 orang karyawan atau 20% memiliki yang kinerja rendah. Sementara dari hasil penghitungan regresi diperoleh signifikansi t 0, 000. Nilai signifikan t disni lebih kecil dari alpha α = 5% (0,000 $\leq$ 0, 05).

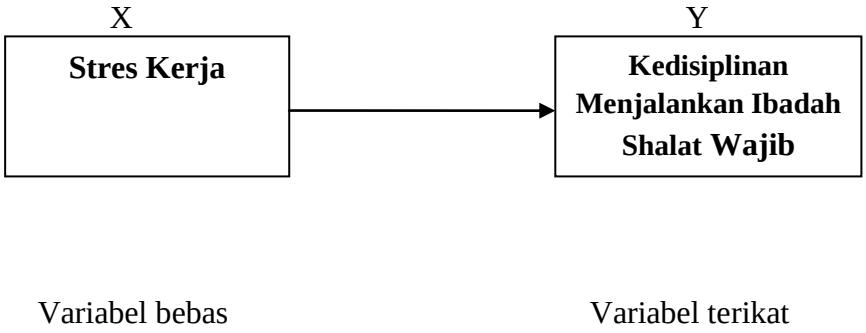
Sehingga dapat ditarik kesimpulan, terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan office PT ISM Bogasri Flour Mills Surabaya. Jadi, dari hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan office pada PT ISM Bogasari Flour Mills Surabaya diterima.

F. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori, suatu penelitian dengan judul: Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kedisiplinan menjalankan Ibadah Shalat Wajib pada Tenaga Kerja di CV. Sari Agung Graha Accecories Ngantru Tulungagung. Mempunyai dua variabel penelitian yaitu: Stres Kerja dan Kedisiplinan menjalankan ibadah Shalat Wajib.

Stres Kerja yang dilambangkan (X) sebagai variabel bebas *(independent)* mempunyai hubungan terhadap kedisiplinan dalam menjalankan ibadah shalat wajib sebagai variabel terikat *(dependent)* yang dilambangkan (Y).

Berikut dikemukakan kerangka berfikir penelitian dengan judul penelitian di atas adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 struktur Kerangka Berfikir