

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres kerja

Stres adalah respons yang nyata, baik fisik maupun mental, terhadap tuntutan ekologis yang dihadapi oleh individu. Respons fisik dapat berupa gejala seperti keringat berlebihan, sesak napas, dan detak jantung yang cepat. Sementara itu, respons mental terhadap stres meliputi perasaan tidak puas, tegang, marah, dan bersikap antagonis (Zulfan dan Sri, 2012).

Stres kerja merujuk pada faktor-faktor atau situasi di tempat kerja yang memicu respons fisik, mental, dan perilaku pada individu (Waluyo, 2013). Stressor adalah istilah untuk menggambarkan tuntutan atau beban dari tugas yang dapat menimbulkan tekanan kerja.

Mumtahinnah (2012) menjelaskan bahwa stres adalah reaksi mental terhadap tuntutan yang berlebihan dari lingkungan atau kondisi tertentu yang dapat mengganggu keseimbangan individu. Tekanan kerja menghasilkan kondisi ketegangan yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan mental, memengaruhi mood, persepsi, dan kondisi keseluruhan seorang pekerja. Tekanan yang berlebihan dapat mengurangi kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugasnya dengan baik. Akibatnya, pekerja dapat menunjukkan tanda-tanda sensitif, tertekan, tidak dapat rileks, atau bersikap kurang kooperatif (Fahmi, 2016).

Stres kerja dapat dipahami sebagai respons yang kompleks terhadap perbedaan individual dan perubahan siklus mental yang dipengaruhi oleh aktivitas, kondisi, dan peluang di luar kendali individu (Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Sementara itu, tekanan kerja merujuk pada situasi di mana seseorang diberi tanggung jawab untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi atau orang lain sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai, dan hal ini sering kali menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja (Purba & Sri, 2018).

Dengan demikian, stres kerja dapat dianggap sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena tuntutan pekerjaan yang memaksa individu merasa sulit atau tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2015), terdapat tiga faktor utama yang menjadi penyebab stres, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Stres dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan, seperti:

- a. **Perekonomian:** Fluktuasi dalam kondisi bisnis dapat berdampak langsung pada ekonomi, yang dapat meningkatkan kekhawatiran dan kecemasan terhadap stabilitas finansial individu.
- b. **Perpolitikan:** Situasi politik yang tidak stabil, seperti demonstrasi massa, dapat mengganggu rutinitas kerja dan menyebabkan ketegangan di tempat kerja.
- c. **Kemajuan teknologi:** Perubahan dan kemajuan dalam teknologi dapat memaksa karyawan untuk mempelajari hal baru dan beradaptasi dengan

perubahan tersebut.

d. Terorisme: Ancaman terorisme dan peristiwa-peristiwa yang terkait dapat menyebabkan kekhawatiran akan keamanan, menyebabkan tingkat stres yang tinggi di masyarakat.

Semua faktor ini dapat berkontribusi pada tingkat stres yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja maupun sosial mereka.

1. Faktor Organisasi

Dalam sebuah organisasi, terdapat berbagai elemen yang dapat menyebabkan tekanan pada individu-individu di dalamnya. Berikut adalah beberapa elemen yang dapat menimbulkan stres dalam sebuah organisasi:

- a) Tuntutan pekerjaan: Tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar dalam waktu yang terbatas, menghadapi pekerjaan yang berlebihan, serta pimpinan yang otoriter dan kurang berempati dapat menjadi sumber stres.
- b) Konflik peran: Ketegangan yang timbul akibat harapan dan tuntutan yang berbeda-beda dari peran yang dimiliki seseorang dalam organisasi, serta asumsi pekerjaan yang sulit untuk dipenuhi, dapat menyebabkan stres.
- c) Beban kerja berlebihan: Ketika seorang pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi kapasitas dan waktu yang tersedia, hal ini dapat memicu stres.

- d) Ketidakpastian pekerjaan: Ketika deskripsi pekerjaan tidak jelas dan pekerja merasa bingung tentang apa yang harus dilakukan, hal ini dapat menciptakan stres.
- e) Hubungan interpersonal: Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan yang buruk dapat menjadi sumber stres yang signifikan, terutama bagi individu yang memiliki kebutuhan sosialisasi yang tinggi.
- f) Struktur organisasi: Tingkat hierarki yang terlalu tinggi, aturan yang kaku, serta kurangnya kolaborasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami oleh pekerja.

2. Faktor Individu

Faktor individu juga memainkan peran penting dalam menyebabkan stres, yang meliputi:

- a. Masalah keluarga: Konflik dalam hubungan keluarga seperti masalah pernikahan, perceraian, dan masalah disiplin anak dapat memberikan tekanan tambahan bagi karyawan yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi: Kesulitan dalam mengelola keuangan pribadi dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi individu, yang pada gilirannya dapat mengganggu fokus dan produktivitas mereka dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik kepribadian: Aspek-aspek bawaan dari kepribadian seseorang juga dapat mempengaruhi tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja, karena reaksi stres seringkali bersumber dari sifat-sifat yang dimiliki oleh

individu.

Menurut Cooper (2002), terdapat lima penyebab utama stres kerja, yakni kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karier, dan struktur organisasi. Semua faktor ini dapat saling berinteraksi dan menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada individu di lingkungan kerja.

2.1.3 Jenis-Jenis Stres

Berdasarkan pendapat Luthans (2002), stres dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Stres positif (eustress): Jenis stres ini memberikan dampak yang menguntungkan dan mendorong individu untuk mencapai tujuan atau harapannya. Kondisi ini tidak menyebabkan penurunan pada aspek fisik maupun psikologis seseorang. Sebaliknya, eustress dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam mengejar sesuatu yang diinginkan.
- b. Stres negatif (distress): Berbeda dengan eustress, distress memberikan dampak yang merugikan bagi individu. Kondisi ini menyebabkan penurunan pada kesehatan fisik maupun kondisi psikologis seseorang. Distress dapat memicu perubahan negatif pada individu, baik secara fisik maupun mental, yang dapat mengganggu fungsi dan kinerjanya.

Dengan demikian, penting bagi individu untuk mengenali dan mengelola stres dengan baik, agar dapat memanfaatkan eustress sebagai pendorong positif dalam mencapai tujuan, sekaligus menghindari dampak negatif dari distress yang dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas.

2.1.4 Sumber Stres

Menurut Badeni (2013), stres dapat muncul dalam berbagai gejala yang terbagi menjadi tiga kategori utama:

1. **Gejala Fisik:** Individu yang mengalami stres seringkali menunjukkan perubahan pada fungsi tubuh, seperti detak jantung yang lebih cepat, peningkatan tekanan darah, pernapasan yang terganggu, sakit kepala, nyeri perut, hingga risiko serangan jantung. Gejala-gejala fisik ini perlu diwaspadai sebagai tanda adanya stres.
2. **Gejala Psikologis:** Stres dapat menyebabkan perubahan pada kondisi psikologis seseorang, seperti perasaan tertekan, cemas, gelisah, kecewa, lelah, mudah marah, dan kurang bersemangat. Gejala-gejala psikologis ini mencerminkan adanya tekanan atau gangguan pada kesehatan mental individu.
3. **Gejala Perilaku:** Stres juga dapat mempengaruhi perilaku individu, seperti penurunan produktivitas, absensi kerja yang meningkat, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi rokok atau alkohol, bicara dengan nada gelisah, serta gangguan perilaku lainnya yang dapat mengganggu aktivitas sehari-hari.

Menurut Robbin (2005), selain tantangan dalam mengukur stres kerja secara objektif, terdapat aspek menarik terkait gejala fisiologis yang memiliki sedikit keterkaitan dengan perilaku organisasi. Berikut adalah gambaran gejala

psikologis dan perilaku yang terkait dengan stres kerja:

a. Gejala Psikologis Gejala-gejala psikologis meliputi:

1. Rasa kecemasan.
2. Tingkat ketegangan yang meningkat.
3. Kebosanan yang dirasakan.
4. Perasaan tidak puas terhadap pekerjaan.
5. Sensitivitas yang tinggi dan mudah tersinggung.
6. Kebiasaan menunda-nunda. Efek samping ini sering terjadi dan dapat mengindikasikan tingkat stres yang tinggi. Pekerja mungkin mencoba untuk mengatasi gejala tersebut, tetapi seringkali gagal dan ini dapat menyebabkan rasa putus asa yang terus menerus, yang disebut sebagai *learned helplessness*, yang dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan individu menurut Bodner dan Mikulineer.

b. Gejala Perilaku Gejala-gejala perilaku meliputi:

1. Ketergantungan yang meningkat pada alkohol dan merokok.
2. Tindakan kecurangan atau sabotase dalam pekerjaan.
3. Perubahan pola makan atau perilaku yang tidak sehat sebagai cara mengatasi stres.
4. Tingkat absensi yang meningkat dan penurunan performa kerja.
5. Gangguan tidur dan rasa gelisah yang berlebihan.

6. Kecenderungan untuk berbicara terlalu cepat atau tanpa kendali. Ini adalah reaksi perilaku yang dapat muncul sebagai respons terhadap stres kerja yang dirasakan.

2.1.5 Manajemen Stres

Lingkungan kerja yang tidak terorganisir dengan baik dapat menjadi penyebab utama terjadinya stres pada individu. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja dikelola dengan optimal sesuai standar yang diharapkan, hal ini dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan produktivitas kerja. Setiap individu yang mengalami tekanan membutuhkan suasana yang kondusif dan tenang untuk bekerja. Namun di sisi lain, mereka juga memerlukan lingkungan yang dinamis dan enerjik agar dapat beradaptasi dengan tekanan tersebut. Dalam menghadapi situasi penuh tekanan, para eksekutif dapat menerapkan beberapa strategi seperti melakukan latihan pernapasan (Signal Breath), mendengarkan musik untuk relaksasi, meditasi, serta memperluas wawasan dan perspektif (Cecep Dani, 2014).

Menurut Badeni (2013), manajemen stres dapat dilakukan melalui beberapa strategi, yaitu:

- a. Pengaturan Waktu

Manajemen waktu dapat diterapkan baik secara individual maupun organisasional untuk mengelola stres.

- b. Seleksi dan Penempatan

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, oleh karena itu, pemilihan dan penempatan tugas harus memperhatikan kemampuan dan karakteristik individu untuk mengurangi stres.

c. Penetapan Tujuan

Menetapkan tujuan yang jelas dan realistis dapat membantu mengurangi stres dengan mengurangi ketidakpastian dan kebingungan dalam pekerjaan.

d. Perancangan Ulang

Pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan, minat, dan spesialisasi individu dapat mengurangi ketidakpuasan dan stres.

e. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan dapat mengurangi stres dengan menghilangkan ketidakpastian tentang tujuan dan evaluasi kinerja.

f. Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang baik dalam organisasi dapat mengurangi ketidakpastian dan konflik peran, sehingga mengurangi stres.

g. Program Pengembangan

Program pengembangan yang terencana dapat membantu karyawan dalam menjaga kesehatan fisik dan emosional mereka, sehingga mengurangi stres.

2.1.6 Dampak dan Akibat Stres Kerja

Stres kerja dapat memiliki dampak yang beragam pada individu di lingkungan kerja, baik secara positif maupun negatif. Efek positifnya adalah

mendorong individu untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai target yang telah ditetapkan. Namun, jika stres tidak diatasi dengan baik, dapat berdampak negatif pada kinerja pekerja (Gitosudarmo, 2000).

Ketika individu mengalami stres, mereka sering merasa bahwa tugas yang diberikan tidak penting, yang bisa menghambat mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, tidak semua orang yang mengalami stres kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Stres juga bisa memengaruhi tingkat motivasi individu, baik secara positif maupun negatif (Anuari dkk, 2017).

Dampak stres kerja dapat dilihat dari berbagai aspek. Secara subjektif, individu mungkin mengalami gejala stres, permusuhan, perasaan terputus, kelelahan, kesedihan, kemalangan, kehilangan kendali emosi, rendahnya rasa percaya diri, stres, dan depresi. Dari segi perilaku, stres dapat mengakibatkan peningkatan perilaku kenakalan, ketergantungan pada minuman keras, penyalahgunaan obat-obatan, kesulitan mengendalikan nafsu, kebiasaan makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, dan tawa yang berlebihan.

Di sisi kognitif, stres kerja dapat menyebabkan kesulitan dalam membuat keputusan logis, kurangnya konsentrasi, kehilangan fokus, sensitivitas yang tinggi terhadap kritik, dan hambatan mental dalam pemikiran. Secara fisiologis, stres dapat meningkatkan glukosa darah, detak jantung, dan tekanan darah, serta menyebabkan mulut kering, keringat berlebihan, pupil melebar, dan sensasi panas atau dingin.

Dari segi organisasional, dampak stres kerja dapat tercermin dalam peningkatan tingkat absensi, omset rendah, produktivitas menurun, isolasi dari rekan kerja, serta penurunan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu dengan menggunakan kemampuan dan kapasitas yang mereka miliki. Ada dua jenis beban kerja yang dapat dibedakan, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif terkait dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam rentang waktu tertentu, yang seringkali menjadi beban yang cukup memberatkan. Sementara itu, beban kerja kualitatif mencakup persepsi individu mengenai kemampuan atau kapasitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu yang memerlukan keterampilan dan keahlian khusus.

Kelebihan beban kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta munculnya gejala-gejala seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan tekanan psikologis. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan perasaan bosan dan kurangnya motivasi. Manuaba (2000) juga menekankan bahwa kelelahan yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan dalam rutinitas kerja sehari-hari dapat mengganggu konsentrasi pada pekerjaan, yang pada akhirnya dapat merugikan kinerja karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011), ada beberapa faktor yang bisa memengaruhi tingkat beban kerja, yang dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama:

1. Faktor Internal: Ini adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang sebagai respons terhadap beban kerja dari luar yang bisa menjadi sumber stres. Faktor ini mencakup aspek fisik dan psikologis. Bagian fisik mencakup berbagai hal seperti usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dimensi tubuh, status gizi, dan faktor-faktor fisik lain yang memengaruhi kemampuan seseorang. Sedangkan bagian psikologis melibatkan hal-hal seperti keyakinan, motivasi, persepsi, kepuasan, dan faktor-faktor psikologis lain yang memengaruhi cara individu menanggapi beban kerja.
2. Faktor Eksternal: Ini adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja luar tubuh individu yang berkontribusi terhadap tingkat beban kerja:
 - a. Tugas: Dapat dibagi menjadi tugas fisik (seperti kondisi tempat kerja, beban fisik, sikap kerja, dan faktor-faktor fisik lainnya) dan tugas mental (seperti kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, aspek emosional, tingkat kerja, dan kesulitan kerja).
 - b. Organisasi Kerja: Meliputi hal-hal seperti jadwal kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, dan elemen organisasional lainnya yang memengaruhi beban kerja.
 - c. Lingkungan Pekerjaan: Termasuk aspek fisik, biologis, psikologis, dan kimia dari lingkungan kerja yang dapat menambah beban kerja pada pekerja.

2.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif, menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental serta gejala seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan perasaan mudah tersinggung. Sementara beban kerja yang terlalu ringan karena kurangnya aktivitas juga dapat menyebabkan rasa lelah. Baik kelelahan akibat terlalu banyak pekerjaan maupun akibat pekerjaan yang terlalu sedikit dapat menurunkan produktivitas dan merugikan pekerja (Irawati dkk, 2017). Dampak negatif dari pekerjaan pada perwakilan dapat berupa:

1. Menurunnya Kualitas Pekerjaan Tanggung jawab yang berat tanpa dukungan yang memadai dapat mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan. Kelelahan yang berlebihan mengurangi konsentrasi, ketenangan, dan akurasi dalam bekerja, sehingga hasil kerja tidak mencapai standar yang diharapkan.
2. Keluhan dari Pelanggan Pelanggan mungkin mengeluh jika pekerjaan tidak dilakukan sesuai harapan atau bantuan yang diberikan tidak memenuhi asumsi mereka. Misalnya, waktu penanganan yang terlalu lama atau hasil yang tidak memuaskan.
3. Tingkat Kehadiran yang Rendah Tanggung jawab yang terlalu besar dapat membuat pekerja menjadi lelah atau bahkan absen lebih sering. Hal ini dapat mengganggu kinerja tim secara keseluruhan karena tingkat absensi yang tinggi, yang kemudian berdampak pada produktivitas tim.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012), aspek-aspek yang menjadi indikator beban kerja meliputi:

1. Fokus pada Hasil Konsentrasi pada tugas-tugas yang harus diselesaikan, terutama terkait dengan target pencapaian yang harus tercapai dalam batas waktu tertentu.
2. Lingkungan Kerja Penilaian terhadap lingkungan kerja yang melibatkan penanganan situasi tak terduga, seperti menangani masalah pekerjaan di luar jam kerja yang telah ditetapkan.
3. Standar Pekerjaan Pandangan tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

2.3 Integrasi Keislaman

2.3.1 Konsep Beban Kerja dan Stres Kerja Dalam Islam

Dalam bahasa Arab, konsep beban kerja dapat diartikan sebagai mujahhadatu, iz'aj waswas (kecemasan), dan aghamma (putus asa). Ini menunjukkan bahwa tekanan dianggap sebagai bagian yang wajar dari tantangan hidup yang meliputi kegelisahan, rasa kasihan, dan ketakutan akibat perbedaan antara harapan dan kenyataan, seperti rasa resah atau cemas. Dalam bahasa Arab, istilah pekerjaan sering kali disebut sebagai 'amila-ya'malu. Dalam konteks Al-Qur'an, terdapat empat kata yang mengacu pada tindakan, yaitu al-'Amal, as-San'u, al-Fi'il, al-Kasbu, dan as-Sa'yun, dengan total 602 kata yang merujuk pada tindakan. Dalam pandangan Islam, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari

atau ditakuti, karena tantangan adalah bagian alami dari kehidupan yang harus dihadapi. Al-Qur'an memberikan pedoman tentang bagaimana menghadapi tantangan ini, terutama dalam Surah Al-Ankabuut (29).

أَبْنَكُمْ لَتَأْتُونَ الرِّجَالَ وَتَقْطَعُونَ السَّبِيلَ
 هَ وَتَأْتُونَ فِي نَادِيكُمْ الْمُنْكَرَ فَمَا كَانَ
 جَوَابَ قَوْمِهِ إِلَّا أَنْ قَالُوا إِنَّنَا بِعَذَابِ اللَّهِ
 إِنْ كُنْتُمْ مِنَ الصَّادِقِينَ

Artinya: "Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: "Kami telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi (2) Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta (3)."

Dalam perspektif Islam, tekanan kerja bukanlah suatu masalah besar dan dapat dianggap sebagai bagian dari perjalanan hidup yang memperpanjang umur. Islam mengajarkan bahwa tekanan dalam pekerjaan seharusnya dimanfaatkan sebagai sarana untuk mendekati diri kepada Tuhan, menghindari beban yang tidak perlu, dan merenungkan makna hidup yang berarti. Hal ini dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran sehari-hari untuk mengembangkan diri dalam menghadapi tantangan kehidupan di dunia dan di akhirat.

Bekerja dalam Islam bukan hanya tentang mencari nafkah atau membantu diri sendiri dan keluarga, tetapi juga tentang melakukan segala jenis pekerjaan atau latihan yang membawa manfaat dan kebaikan bagi diri sendiri, keluarga, dan lingkungan sekitar. Al-Qur'an, khususnya Surat Az-Zumar, memberikan panduan tentang arti pentingnya bekerja dengan semangat dan

tujuan yang mulia, tanpa mengeluh dan dengan penuh dedikasi untuk kebaikan diri sendiri dan orang lain. Islam mendorong sikap kerja keras, motivasi, dan semangat untuk mencapai tujuan yang baik tanpa mengeluh atau merasa tidak puas dengan upaya yang dilakukan.

قُلْ يَقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: *Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.* (QSAz-Zumar: 39).

Setelah Rasulullah (SAW) menyampaikan argumen yang tidak dapat disangkal kepada orang-orang musyrik, Allah memerintahkannya untuk mengingatkan mereka dengan mengatakan, "Maka berjalanlah kamu (di mukabumi ini) dan bekerja dengan tekun, sesungguhnya Kami juga bekerja dengan tekun. Dan tunggulah (hasil dari usahamu), sesungguhnya Kami juga menunggu." (Surah At-Taubah: 105). Bagi seorang muslim, tekanan di tempat kerja seharusnya bukan menjadi masalah yang mengganggu kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, tekanan itu dapat dianggap sebagai ujian hidup yang membawa peluang untuk mendekatkan diri kepada Allah dan menjauhkan diri dari kecemasan berlebihan. Pemahaman yang benar tentang tekanan adalah sebagai tantangan hidup yang membantu individu untuk tumbuh dan berkembang, baik di dunia maupun di akhirat. Ayat tersebut menegaskan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan bukan hanya sekadar memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga merupakan bagian dari ibadah.

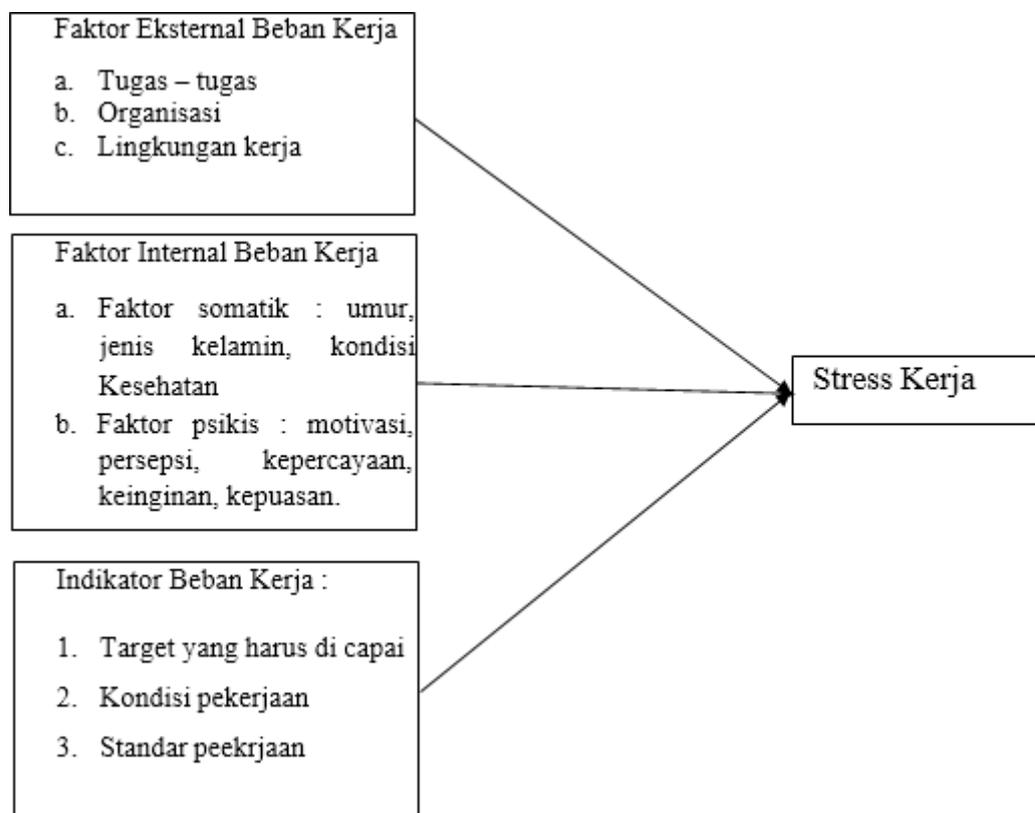
Seorang muslim seharusnya bekerja sesuai dengan kemampuannya dan tidak memaksakan diri melebihi batas yang ditentukan, dengan niat yang tulus untuk mendapatkan ridha Allah SWT.

Dalam Islam, buruh seharusnya diberikan kesempatan untuk menikmati hasil dari usaha mereka, karena tujuan utama bekerja adalah untuk mencari ridha Allah SWT. Islam mengajarkan bahwa Al-Qur'an tidak hanya sebagai petunjuk tetapi juga sebagai solusi bagi segala permasalahan kehidupan. Al-Qur'an, melalui ajarannya, menyoroti pentingnya hidup dalam kasih sayang dan memberikan pedoman yang jelas mengenai pentingnya menjalani kehidupan sesuai dengan ajaran agama. Hal ini tercermin dalam Surah Al- Jumu'ah ayat 10, yang menegaskan bahwa umat Islam harus berupaya mencapai keberkahan dan kemuliaan hidup dengan cara yang benar sesuai dengan tuntunan agama. Artinya: *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”*

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah SWT kepada manusia dengan tujuan agar mereka aktif dalam mencari nafkah di dunia ini sebagai persiapan untuk kehidupan akhirat yang penuh kemuliaan. Bekerja menurut ajaran Islam tidak hanya tentang mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Lebih dari itu, bekerja dalam konteks Islam melibatkan upaya seorang Muslim untuk berkontribusi dalam mempererat tali persaudaraan dengan sesama manusia, serta sebagai sarana untuk mendekatkan

diri kepada Allah. Tanpa aktivitas kerja, seseorang mungkin akan kehilangan daya dan kemampuan untuk mandiri di dunia ini, serta kesempatan untuk berkontribusi dalam kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat.

2.4 Kerangka Teori

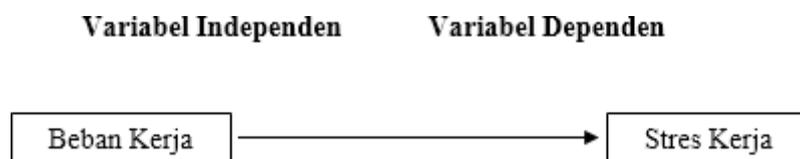


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : soleman (2011) dan putra (2012)

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka konsep untuk menentukan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Dari gambaran konsep sebelumnya, variabel yang memengaruhi, yaitu **Beban Kerja**, dan variabel yang dipengaruhi, yaitu **stres kerja**, telah diidentifikasi.

2.6 Hipotesa Penelitian

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dapat diajukan asumsi bahwa terdapat korelasi antara tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan di Bengkel Dinamo dan Las di Kelurahan Pusat Pasar dengan tingkat stres kerja mereka.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN