

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penyediaan Air Bersih untuk Kota Rantauprapat, sebagai ibu kota Kabupaten Labuhan Batu dimulai pada tahun 1975, dengan kapasitas produksi sebesar 165 liter/detik. Rakyat yang bermukim di kota saat itu mengambil air dari sungai dan jurang-jurang yang terdapat di pinggir kota.

Tahun 1975, Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhan Batu memberikan bantuan dana untuk pemasangan pipa distribusi sepanjang 6 km, sedang tahun 1975 diserahkan dua buah mesin pompa diesel merek “doormen” yang berkapasitas 30 liter/detik dengan tenaga pembangkit 105 hp. Tahun 1979 diterima bantuan pipa transmisi induk sepanjang 3,8 km dari proyek air bersih Provinsi Sumatera Utara juga pada tahun yang sama diterima bantuan pipa PVC sepanjang 9,3 km serta satu unit genset yang memiliki kapasitas 125 kva dan dua buah pompa digerakkan dengan tenaga listrik, masing-masing berkapasitas 30 liter/detik digunakan secara bergiliran untuk menggantikan mesin yang lama.

Sumber air untuk didistribusi oleh BPAM Labuhan Batu berasal dari sungai Bilah. Air tersebut kemudian dibersihkan melalui beberapa tahapan, sehingga memenuhi syarat sebagai air minum. Setelah itu baru dialirkan ke pipa yang selanjutnya dapat digunakan oleh masyarakat. Kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Labuhan Batu adalah memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih yang berada di Kabupaten Labuhan Batu dengan cara pompanisasi dan grafitasi.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden yang didasarkan pada jenis kelamin dapat disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	82	80,39
2	Perempuan	20	19,61
Total		102	100,00

Sumber : Lampiran 2

Didasarkan pada Tabel 4.1 dapat diketahui pegawai PDAM Labuhan Batu dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 82 orang (80,39 %), dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (19,61 %). Pegawai dengan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Umur Pegawai

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	40	39,22
2	31 – 40 tahun	31	30,39
3	41 – 50 tahun	19	18,63
4	51 – 60 tahun	12	11,76
Total		102	100,00

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai PDAM Labuhan Batu dengan umur 21 – 30 tahun sebanyak 40 orang (39,22 %), umur 31 – 40 tahun sebanyak 31 orang (30,39 %), umur 41 – 50 tahun sebanyak 19 orang (18,36 %) dan umur 51 – 60 tahun sebanyak 12 orang (11,76 %). Pegawai di

PDAM Labuhan Batu lebih banyak berumur 21 – 30 tahun, sehingga masih tergolong muda, sehingga masih dapat melakukan beban kerja yang berat dalam pelaksanaan pekerjaannya.

4.1.4 Gambaran Beban Kerja Pegawai

Beban kerja didasarkan pada pengukuran denyut nadi yang dilakukan pada pegawai PDAM Labuhan Batu. Beban kerja kemudian digolongkan pada beban kerja sangat berat, berat, sedang, ringan dan sangat ringan. Gambaran beban kerja pegawai PDAM Labuhan Batu dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Beban Kerja (% CVL) Pegawai pada PDAM Labuhan Batu

No	Beban Kerja (%CVL)	Jumlah (orang)	Denyut Nadi Istirahat	Denyut Nadi Kerja	Denyut Nadi Maksimum	%CVL
1	< 30 % (sangat ringan)	94				
2	30 % s.d < 60 % (ringan)	8				
3	60 % s.d < 80 % (sedang)	-				
4	80 % s.d < 100 % (berat)	-				
5	> 100 % (sangat berat)	-				
	Total	102				
	Mean	-	78,52	96,62	181,03	17,90
	Min	-	70	80	145	1,87
	Max	-	93	132	200	53,19

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa beban kerja pegawai yang bekerja di PDAM Labuhan Batu pada umumnya beban kerja (% CVL) lebih kecil dari 30 %, yaitu sebanyak 94 orang (92,16 %) dengan kategori sangat ringan, sedangkan beban kerja (% CVL) 30 % s.d < 60 % sebanyak 8 orang (7,84 %) memiliki beban kerja ringan.

4.1.5 Gambaran Stres Kerja Pegawai

Setelah dilakukan tabulasi terhadap data stres kerja, kemudian stres kerja dikelompokkan dalam empat kelompok yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang dan

sangat rendah. Gambaran stres kerja pegawai PDAM Labuhan Batu dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Stres Kerja Pegawai PDAM Labuhan Batu

No	Stres Kerja	Jumlah (orang)
1	< 40 % (sangat rendah)	12
2	41 – 55 % (sedng)	59
3	56 – 75 % (tinggi)	25
4	76 – 100 % (sangat tinggi)	6
Total		102
Mean		64,68
Min		40
Max		102

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa stres kerja pegawai yang bekerja di PDAM Labuhan Batu di bawah 40 % sebanyak 12 orang (11,76 %) dengan kategori sangat rendah, stres kerja antara 41 – 55 % sebanyak 59 orang (57,84 %) dengan kategori sedang, stres kerja antara 56 – 75 % sebanyak 25 orang (24,51 %) dengankategori tinggi dan stres kerja 76 – 100 % sebanyak 6 orang (5,88 %) dengan kategori sangat tinggi. Tingkat stres kerja pegawai yang bekerja di PDAM Labuhan Batu pada umumnya antara 41 – 55 % dengan kategori sedang, sehingga masih dapat diberikan peningkatan jumlah jam kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan variabel stres kerja pegawai PDAM Labuhan Batu dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Stres Kerja Pegawai PDAM Labuhan Batu

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Jarang	Sangat Jarang
1	Atasan saya selalu meminta saya untuk lembur	19 (18,63%)	13 (12,75%)	42 (41,18%)	28 (27,45%)
2	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan	8 (7,84%)	14 (13,73%)	71 (69,61%)	9 (8,82%)
3	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	1 (0,98%)	23 (22,55%)	61 (59,80%)	17 (16,67%)
4	Saya diberikan Target yang cukup tinggi	2 (1,96%)	29 (28,43%)	47 (46,08%)	24 (23,53%)
5	Atasan saya menuntut pekerjaan lebih dari kemampuan yang saya miliki	17 (16,67%)	19 (18,63%)	46 (45,10%)	20 (19,61%)
6	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	8 (7,84%)	17 (16,67%)	60 (58,82%)	17 (16,67%)
7	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas	17 (16,67%)	16 (15,69%)	48 (47,06%)	21 (20,59%)
8	Saya merasa tertekan dengan <i>deadline</i> pekerjaan terus menerus	7 (6,86%)	14 (13,73%)	53 (51,96%)	28 (27,45%)
9	Dengan adanya <i>deadline</i> pengerjaan tugas membuat saya merasa stres.	10 (9,80%)	20 (19,61%)	55 (53,92%)	17 (16,67%)
10	Saya merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya.	14 (13,73%)	11 (10,78%)	63 (61,76%)	14 (13,73%)
11	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	4 (3,92%)	29 (28,43%)	54 (52,94%)	15 (14,71%)
12	Saya merasa pekerjaan saya terlalu mudah sampai sayamerasa bosan.	4 (3,92%)	18 (17,65%)	60 (58,82%)	20 (19,61%)
13	Saya selalu datang terlambat tetapi pulang lebih cepat dari rekan kerja lainnya.	0 (0,00%)	20 (19,61%)	63 (61,76%)	19 (18,63%)
14	Saya seperti kehilangan minat untuk melakukan pekerjaan.	10 (9,80%)	13 (12,75%)	55 (53,92%)	24 (23,53%)
15	Saya merasa tidak yakin dengan tujuan saya dalam pekerjaan.	0 (0,00%)	22 (21,57%)	66 (64,71%)	14 (13,73%)
16	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja	14 (13,73%)	12 (11,76%)	47 (6,08%)	29 (28,43%)
17	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman	8 (7,84%)	13 (12,75%)	65 (63,73%)	16 (15,69%)
18	Iklim kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman	2 (1,96%)	25 (24,51%)	61 (59,80%)	14 (13,73%)
19	Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai	7 (6,86%)	19 (18,63%)	45 (44,12%)	31 (30,39%)
20	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas	9 (8,82%)	5 (4,90%)	68 (66,67%)	20 (19,61%)

21	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	0 (0,00%)	22 (21,57%)	52 (50,98%)	28 (27,45%)
22	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani	13 (12,75%)	17 (16,67%)	64 (62,75%)	8 (7,84%)
23	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan	14 (13,73%)	11 (10,78%)	64 (62,75%)	13 (12,75%)
24	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman	12 (11,76%)	11 (10,78%)	49 (48,04%)	30 (29,41%)
25	Saya merasa <i>Job Description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya	19 (18,63%)	4 (3,92%)	60 (58,82%)	19 (18,63%)
26	Saya tidak memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan	18 (17,65%)	16 (15,69%)	44 (43,14%)	24 (23,53%)
27	Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya	14 (13,73%)	13 (12,75%)	54 (52,94%)	21 (20,59%)
28	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang saya miliki	7 (6,86%)	7 (6,86%)	74 (72,55%)	14 (13,73%)
29	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi/ perusahaan ini	12 (11,76%)	8 (7,84%)	60 (58,82%)	22 (21,57%)
30	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat	24 (23,53%)	25 (24,51%)	32 (31,37%)	21 (20,59%)

4.1.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai

4.1.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data hanya pada data variabel stres kerja, karena merupakan data berbentuk angket. Data berdistribusi normal atau tidak diketahui dengan melakukan uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Jika nilai nilai signifikansi (sig.) dari hasil uji yang dilakukan $> 0,5$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Stres Kerja dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Uji	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Kesimpulan
<i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	0,056	$0,056 > 0,05$	Data berdistribusi normal.

Sumber : Lampiran 6

Dari hasil hasil uji normalitas yang dilakukan dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,056 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data yang digunakan distribusinya normal.

4.1.7.7 Uji Korelasi

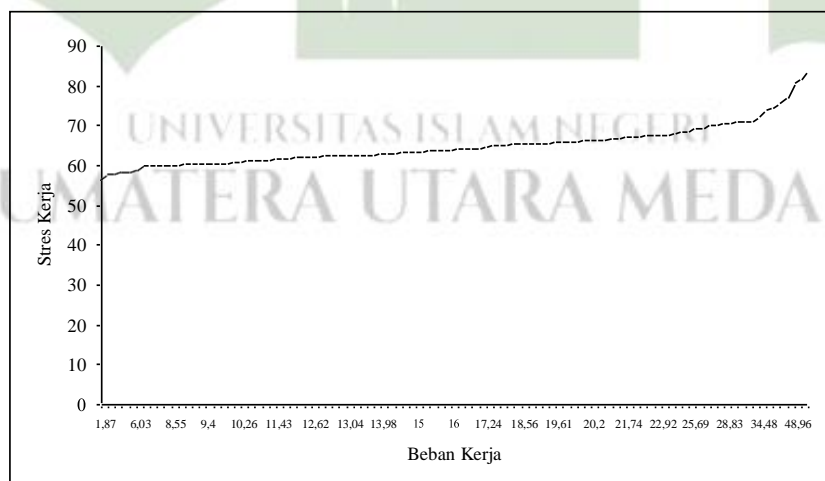
Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Pengujian dilakukan dengan uji korelasi *Pearson* seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.7. Hasil Uji Korelasi Beban Kerja dengan Stres Kerja

Uji	Coefficient	Sig. (2-tailed)	Kriteria	Kesimpulan
<i>Pearson Correlation</i>	0,363	0,000	$0,000 < 0,05$	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Tabel 4.7 menunjukkan nilai korelasi antar beban kerja dengan stres kerja pegawai PDAM adalah 0,363 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hubungan beban kerja dengan stres kerja dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1.
Hubungan Beban kerja dengan Stres Kerja

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Karakteristik Pegawai PDAM Labuhan Batu

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pegawai PDAM Labuhan Batu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 82 orang (80,39 %), dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 (19,61 %). Jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Jenis kelamin dapat mempengaruhi beban kerja yang dapat ditanggung oleh pegawai. Pekerjaan yang membutuhkan tenaga yang banyak maka beban kerja yang dapat ditanggung oleh pegawai jenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Menurut Tarwaka (2014) bahwa faktor jenis kelamin memberikan reaksi yang timbul dari beban kerja pegawai, dimana pegawai dengan jenis kelamin perempuan memiliki kerentanan yang lebih tinggi mengalami stres kerja dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Hal ini disebabkan perempuan juga memiliki pekerjaan sebagai ibu rumah tangga yang harus menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga di rumah, yang akan mempengaruhi kinerjanya bekerja di kantor.

2. Umur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa pegawai PDAM Labuhan Batu dengan umur 21 – 30 tahun sebanyak 40 orang (39,22 %), umur 31 – 40 tahun sebanyak 31 orang (30,39 %), umur 41 – 50 tahun sebanyak 19 orang (18,36 %) dan umur 51 – 60 tahun sebanyak 12 orang (11,76 %). Pegawai di PDAM Labuhan Batu didominasi pegawai dengan umur 21 – 30 tahun yang masih tergolong pada usia yang muda, dengan demikian masih dapat menanggung

beban kerja yang tinggi. Faktor umur sangat berperan dalam pelaksanaan pekerjaan. Umur pegawai yang semakin tua akan menurunkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga penyelesaian pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tersebut menjadi lebih lama. Hal ini disebabkan oleh semakin menurunnya proses metabolisme dalam tubuh yang akan mempengaruhi kesehatan. Menurut Suma'mur (1993) bahwa pada usia 25 – 50 tahun pegawai masih memiliki kemampuan yang maksimal, setelah berusia 50 tahun kemampuan yang dimiliki pegawai hanya 80 % dan akan semakin menurun pada umur 60 tahun menjadi 60 %.

4.2.2 Beban Kerja Pegawai

Beban kerja pegawai yang bekerja di PDAM Labuhan Batu tergolong ringan, dimana sebanyak 93 orang (91,18 %) memiliki beban kerja ringan dan sebanyak 9 orang (8,82 %) memiliki beban kerja sangat ringan. Beban kerja pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dikerjakan. Beban kerja yang ringan membuat proses penyelesaian suatu pekerjaan menjadi lebih cepat dilakukan oleh pegawai. Sebaliknya beban kerja yang berat dapat mengakibatkan stres kerja pada pegawai. Jika beban kerja yang berat yang dikerjakan oleh pegawai, membuat pegawai merasa kelelahan baik dari segi fisik dan mental yang akan membuat pegawai tersebut menjadi stres. Tingkat stres yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat proses penyelesaian suatu pekerjaan menjadi lambat.

Beban kerja pada pegawai PDAM Labuhan Batu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja pegawai yaitu jenis kelamin, umur dan kesehatan pegawai yang bersangkutan. Umur dan

jenis kelamin dapat mempengaruhi beban kerja, dimana pegawai dengan jenis kelamin perempuan akan lebih rentan mengalami stres kerja dengan jenis pekerjaan yang berat. Umur pegawai yang semakin tua juga lebih mudah mengalami kelelahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan harus melalui beberapa kali jeda yang akan berpengaruh pada proses penyelesaian pekerjaan yang semakin lambat.

Kondisi kesehatan memiliki juga memiliki pengaruh pada beban kerja yang dialami pegawai. Pegawai yang mengerjakan suatu pekerjaan yang harus selesai dengan cepat memiliki ketegangan yang lebih tinggi dengan debar jantung yang lebih cepat saat melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan santai tanpa adanya tekanan dalam penyelesaian pekerjaan memiliki detak jantung yang lebih lambat.

Faktor psikis juga menjadi faktor dapat mempengaruhi beban kerja. Pegawai yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan akan semakin termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih baik, dimana motivasi yang tinggi dapat mengurangi beban kerja yang diberikan padanya.

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja pegawai yaitu tugas-tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Dalam hal ini tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai PDAM Labuhan Batu masih tergolong ringan, sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan juga masih tergolong santai. Dari segi organisasi kerja, pegawai sudah terbagi dalam beberapa kelompok kerja, sehingga setiap pekerjaan yang dikerjakan dilakukan berdasarkan kelompok kerja. Pegawai yang bekerja di lapangan memiliki jam istirahat yang lebih sedikit dibandingkan

dengan pegawai yang bekerja di kantor. Faktor eksternal yang paling mempengaruhi beban kerja adalah faktor lingkungan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi beban kerja pegawai. Pegawai yang bekerja di luar kantor memiliki beban kerja yang lebih tinggi, karena harus melakukan pekerjaan yang lebih berat dengan membutuhkan tenaga fisik yang lebih besar. Hal ini membuat detak jantung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lebih tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mappangile dkk., (2019) menyatakan bahwa volume kerja yang besar dengan waktu kerja yang sempit membuat pekerjaan yang dilakukan tidak dapat selesai tepat waktu, sehingga pegawai harus melakukan lembur agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai. Penyelesaian kerja di luar jam kerja membuat kondisi fisik pegawai menjadi semakin rentan mengalami kecapekan, dimana jika hal ini berlangsung secara berulang-ulang akan menimbulkan terjadinya stres kerja bagi pegawai.

4.2.3 Stres Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pegawai yang bekerja di PDAM Labuhan Batu tergolong sangat tinggi sebanyak 7 orang (6,86 %), stres kerja tinggi sebanyak 31 orang (30,39 %), stres kerja sedang sebanyak 52 orang (50,98 %) dan sangat rendah sebanyak 11 orang (10,78 %). Tingkat stres kerja pegawai yang bekerja di PDAM Labuhan Batu pada umumnya sedang, sehingga masih dapat dilakukan pemberian beban kerja yang lebih tinggi pada pegawai PDAM Labuhan Batu.

Stres kerja pada pegawai pada umumnya disebabkan oleh beban kerja yang berat. Beban kerja pegawai yang berat yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan maupun tingkat kesulitannya. Pegawai yang melaksanakan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan cepat akan memiliki stres

kerja yang tinggi. Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu pegawai yang belum memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pegawai akan merasa kebingungan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan membuat pegawai mengalami stres yang akan berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai yang merasa canggung dalam melaksanakan pekerjaan akan memiliki rasa percaya diri yang rendah dan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya.

Dari 30 pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel stres kerja pegawai, pertanyaan yang paling banyak jawab menjadi penyebab terjadinya stres kerja adalah pertanyaan nomor 1 yaitu: atasan saya selalu meminta saya untuk lembur, kemudian pernyataan nomor 25 yaitu: saya merasa *Job Description* yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya dan pertanyaan nomor 26 yaitu: saya tidak memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan. Atasan yang selalu meminta lembur membuat karyawan menjadi stres, karena kurangnya jam istirahat. Semakin berkurangnya jam istirahat membuat karyawan memiliki fisik yang semakin lemah membuat karyawan mengalami stres kerja yang lebih cepat.

Pegawai yang diberikan *job description* yang tidak sesuai dengan posisinya, membuat karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Kurangnya pemahaman dan penguasaan terhadap pelaksanaan kerja membuat karyawan menjadi stres dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan harus bertanya kepada orang yang pernah melakukan pekerjaan tersebut atau harus belajar dari awal dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Demikian juga halnya dengan pegawai yang tidak memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat stres kepada pegawai yang bersangkutan. Kewenangan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan

pekerjaan akan membuat pegawai dapat dengan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan padanya, tetapi jika wewenang yang diberikan kurang jelas, maka pegawai tersebut juga akan ragu-ragu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, karena menganggap bukan merupakan wewenangnya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisandhi (2017) menyatakan bahwa pegawai yang bekerja di perusahaan TUK PG Kebun Agung Malang pada umumnya dengan stres kerja sedang yaitu sebanyak 81,8 %, sedangkan kategori stres tinggi hanya sebesar 7,6 % dan stres kerja rendah sebesar 10,6 %. Dalam hal ini pegawai di perusahaan TUK PG Kebun Agung Malang mampu memanajemen stres sehingga dapat tetap bekerja dengan tingkat stres kerja sedang yang dilakukan dengan selalu selalu berfikir positif tentang apa yang karyawan miliki. Terjadinya lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman akan membuat pegawai terhindar dari stres kerja yang akan mendukung penyelesaian pekerjaan mereka di perusahaan. Disamping itu keluarga memiliki peran yang sangat besar untuk menghindarkan pegawai dari stres kerja. Hal ini dilakukan dengan motivasi yang diberikan oleh anggota keluarga yang bekerja di perusahaan tersebut.

4.2.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja berkorelasi signifikan terhadap stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara beban kerja dengan stres kerja, yang artinya dengan peningkatan beban kerja maka akan diikuti oleh peningkatan stres kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeni (2018) dan Mappangile dkk., (2019) menyatakan bahwa beban kerja fisik berpengaruh positif

“ أَنْتَ حَمِيمٌ ”

وَأَنْتَ

Artinya: *Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.*

Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Dalam lingkup tafsir ringkas Kementerian Agama Republik Indonesia, dijelaskan mengenai, *“Tidak ada yang berat dalam beragama, dan tidak perlu ada kekhawatiran tentang tanggung jawab atas bisikan-bisikan hati, sebab Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”* Yang mana ayat ini memberikan penjelasan secara maksimal mengenai kegelisahan mengenai beban kerja itu dimulai dari hati sendiri. Ayat ini memuat makna dengan jelas bahwa, Allah Swt tidak pernah membebani seseorang kecuali dengankesanggupan manusia itu sendiri. Dan memberikan ganjaran pahala bagi siapa yang melakukan pekerjaan dengan baik dan makna ibadah kepada Allah Swt. Setiap individu akan mendapatkan pahala dari kebajikan yang diniatkannya, meskipun baru sebatas niat dan belum diwujudkan dalam kenyataan, dan akan mendapat akibat buruk dari kejahatan yang dilakukannya yang sudah termanifestasi dalam bentuk nyata.

4.2.5.2 Kecemasan Dalam Dunia Kerja Dengan Makna *‘Halu’*

Dalam kasus kecemasan dalam dunia kerja yang disebabkan oleh *anxiety disorder* lebih diketahui sebagai gangguan kecemasan disebabkan oleh

4.2.5.3. Timbulnya Rasa Sedih Ketika Menghadapi Permasalahan Dunia Kerja Dalam Makna *Huzn*

Pemaknaan kata *Huzn* dalam kosa kata Indonesia, dimaknakan sebagai perantara “sedih”. Dalam konteks gejala gamophobia yang memiliki *anxiety*, kesedihan memiliki tempat dalam pendirian penderita penyakit gamophobia yang memutuskan untuk tidak menikah. Hal ini didasari sebagai kesedihan yang tercipta melalui trauma masa lalu mengenai kekerasan dalam pernikahan yang disaksikan langsung oleh penderita ataupun penderitaan secara keluarga yang disebabkan oleh beban yang ditanggung oleh keluarga yang tidak bisa lagi diemban.

Menyikapi hal tersebut Al-Qur’an menggunakan kata *huzn* melalui derivasi makna dengan gambaran kesedihan dan depresi. Setidaknya, Al-Qur’an menuliskan kata *huzn* sebanyak 42 kali tersebar dalam 25 surat, yang mana mayoritas dari penggalan kata *huzn* berposisi sebagai *fi’il mudhori* yang dari penggalan makna tersebut memiliki arti yang negatif atau larangan, serta beberapa kata lainnya berposisi sebagai *isim* atau kata benda. Ibnu Qayyim Al-Jauziyah menyatakan bahwa bentuk *huzn* di dalam Al-Qur’an memiliki permaknaan *nida’* atau larangan.

Pemaknaan *huzn* sendiri berasal dari kata *hazina – yahzanu – hazinan*, yang bermakna kondisi hati tidak mengenakkan. Kesedihan didapatkan melalui beragam fenomena di hidup manusia, kerap kesedihan didapatkan dikarenakan kehilangan sesuatu yang dicintai, kegagalan dalam meraih sesuatu, ataupun ketidakpercayaan diri dalam melakukan kegiatan. Dalam QS. Yusuf:84 dijelaskan mengenai konsep kesedihan yang terjadi kepada manusia akibat kehilangan sesuatu yang berharga,

sesuatu untuk hal di masa yang mendatang. Kemudian Menurut Imam Al-baidlawi,



DAFTAR GAMBAR

kata Khauf berarti ketakutan/khawatir terhadap sesuatu yang mungkin terjadi di kemudian hari. Imam Al-Baghowi dalam tafsirnya, *Ma'alimut Tanzilfit Tafsir wat Ta'wil*, menyatakan bahwa di tengah-tengah ayat 38 surat Al-Baqarah, menjelaskan larangan Nabi Adam untuk tidak takut dan tidak bersedih, baik dalam alam yang tidak diketahui di masa depan serta masa lalu. Al-Baghowi menjelaskan bahwa orang beriman tidak merasakan ketakutan di dunia dan tidak merasakan kesedihan di akhirat.

Hal ini terjadi ketika manusia memasuki dunia kerja, yang mana mulai memetakan hal-hal yang tidak diinginkan kemudian menjadi rasa takut tersendiri dalam melakukan kegiatannya. Kekhawatiran yang berlebih juga akan memberikan indikasi dalam keberhasilan dan kelancaran dalam dunia kerja manusia. Ini yang dikhawatirkan ketika sudah memasuki dunia kerja dalam kehidupan, yakni terkadang hasil akan menjadi patokan dalam pekerjaan dan bukan proses yang dialami oleh manusia.