

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada masa modern sekarang ini, sumber informasi sudah sangat cepat penyebarannya dengan menggunakan teknologi yang canggih. Peranan teknologi informasi yang begitu besar tidak bisa begitu saja mengabaikan fungsi sumber daya insani, karena manusia berperan penting dalam menjalankan kedua faktor lainnya pada kegiatan ekonomi. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya insani merupakan faktor penting dalam kegiatan ekonomi. Dalam proses produksi, manusia dituntut untuk mengubah sumber daya alami maupun sumber daya hayati untuk menjadi produk yang dibutuhkan oleh masyarakat. Adanya proses tersebut, maka manusia melakukan suatu pekerjaan, dimana manusia bekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya. Bekerja adalah fitrah manusia serta merupakan derajat identitas dirinya sebagai manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “Abdullah” (hamba Allah), yang memanfaatkan dan mengelola seluruh alam sebagai bentuk rasa syukur atas segala kenikmatan yang diberi Allah SWT (Tasmara, 1995: 2).

Atas dasar dalam memenuhi segala kebutuhan hidup, manusia harus bekerja. Tanpa melakukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu penghasilan, manusia tidak akan bisa memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Bekerja menurut pandangan Islam merupakan suatu kewajiban bagi seorang

Muslim yang sehat secara fisik dan mental (Supriono, 2004: 11). Kewajiban seorang muslim pertama kepada Allah, yaitu melakukan shalat dan beribadah ritual lainnya, kedua kewajiban terhadap diri sendiri, yaitu bekerja mencari nafkah untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya, sehingga tidak membebani bagi orang lain (Handrianto 2002: 3). Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
 اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*faiẓā quḍiyati's-salātu fantasyirū fil-ardi wabtaghū min fadli'l-Lāhi waẓkurū 'l-Lallāha kaṣīran la'allakum tuflihūna*

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Departemen Agama 2012; Q.S. Al Jumu'ah 10: 554).

Islam selalu menganjurkan dalam berusaha/bekerja selayaknya mencari kepentingan dunia untuk kepentingan akhirat, artinya bahwa dalam bekerja harus diiringi dengan upaya berdoa meminta kebaikan amal dunia maupun akhirat (Sanusi, 2006: 111). Anjuran ini terekam dengan jelas dalam firman-Nya. Bekerja adalah manifestasi kekuatan iman karena dengan bekerja seorang Muslim menjalankan fungsi kehambaan kepada Allah SWT untuk menuju ridha-Nya. Seorang muslim yang bekerja dengan benar, dalam rangka melaksanakan perintah dan mengharapkan ridha Allah, akan mendapatkan ganjaran pahala dari-Nya (Supriono, 2004: 11). Allah SWT sangat menghargai seorang muslim yang giat dalam bekerja karena itu berarti telah menjalankan salah satu kewajiban (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002: 104).

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Waquli'malū fasayarā'l-Lāhu 'amalakum warasūluhū walmu'minūna wasaturaddūna 'ilā 'ālimilghaibi wa'sy-syahādati fayunabbi'ukum bimā kuntum ta'malūna.*

Artinya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (Departemen Agama, 2012; Q.S. At-Taubah 105: 203).

Dalam menafsirkan surah At-Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab (2009: 237) menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah, "Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu". Jika seseorang malas dalam bekerja dan hanya menggantungkan hidupnya pada orang lain maka hidupnya tidak akan berharga dalam masyarakat. Sebagai khalifah Allah di muka bumi seorang muslim harus bekerja. Perintah ini harus dilaksanakan, apabila lalai maka semua haknya akan hilang dan hanya aiblah kesudahan nasibnya (Saud, 1996: 29).

Akibat dari tuntutan profesionalisme, maka dalam dunia kerja seseorang diharuskan dapat mengaktualisasikan seluruh sumber dayanya dan menggunakan waktu sebanyak mungkin untuk bekerja, baik bekerja di lembaga pemerintah maupun non-pemerintah. Karena tiap bidang pekerjaan mempunyai keunikan dalam hal permasalahan dan beban bagi para pekerjanya, maka dalam kebanyakan

kasus, permasalahan dan beban tersebut kadangkala menimbulkan tekanan mental yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja.

Secara biologis, stres kerja timbul sebagai akibat dari beberapa faktor yang mengganggu keseimbangan tubuh manusia, faktor-faktor yang sering mengganggu keseimbangan tersebut sering disebut sebagai rangsangan. Ini berarti stres kerja adalah reaksi tubuh terhadap rangsangan eksternal, baik rangsangan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Maka pandangan yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi negatif tidak sepenuhnya dibenarkan, begitu juga dengan pandangan bahwa stres itu merusak. Menurut Swarth (2002:2), Tidak semua stres bersifat merusak disebabkan karena rangsangan, tantangan dan perubahannya yang akan memberikan keuntungan bagi kehidupan seseorang. Dalam kadar tertentu stres diperlukan untuk menyiapkan individu menghadapi ancaman sehingga seseorang mampu berfokus, bersemangat dan terpacu untuk mencapai tujuan tertentu, meskipun tujuan tersebut sebelumnya justru merupakan suatu masalah yang hendak dihindari.

Stres bisa membuat individu justru menjadi lebih sigap menghadapi masalah, namun bila kadarnya berlebihan atau berkepanjangan, stres juga akan merugikan individu karena lambat laun akan berkembang menjadi depresi. Kondisi tertekan atau stres dapat dihindari bila individu memiliki kemampuan mengelola sumber stres tersebut. Proses kognitif berperan sangat penting dalam menentukan apakah kondisi stres yang muncul akan menjadi *distress* atau *eustress*. Hal ini bergantung pada kemampuan yang bersangkutan, apakah dia mampu menyelesaikan atau justru menghindarinya.



Rumah Sakit Aisyah yang berlokasi di jalan KH Hasyim Ashari No.17 Bojonegoro. Di tempat ini menyajikan banyak hal pelayanan kesehatan dan pengobatan. Dari observasi yang telah dilakukan dan wawancara dengan HRD di Rumah Sakit Aisyah peneliti mendapatkan informasi bahwa di bidang keperawatan di rumah sakit tersebut pekerjaannya banyak berhubungan dengan pelayanan kesehatan manusia.

Dari wawancara yang telah dilakukan peneliti pada beberapa pekerja atau karyawan di Rumah Sakit Aisyah Bojonegoro, hasilnya berbeda-beda dari tiap pekerja, di bagian keperawatan satu sering merasa tertekan dalam pekerjaannya karena untuk mengatasi pasien yang ada di tempat tersebut tidak mudah. Dikatakan berhasil tidaknya karyawan ditempat keperawatan satu ini bila karyawan berhasil melayani pasien tersebut, tetapi sebaliknya ada pula karyawan yang menganggap bahwa hal tersebut tidak perlu dilakukan cukup dengan melakukan rutinitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Observasi & Wawancara dengan kepala HRD, tanggal 02 Desember 2013).

Menurut Charles (dalam Handoko, 2001:63) menyebutkan bahwa stres itu muncul karena adanya tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya akan merasa *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis atau kekhawatiran yang sulit

sembuhnya. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau tidak bisa kooperatif (Hasibun, 2001:204).

Hal ini juga pernah dirasakan oleh sebagian karyawan di Rumah Sakit Aisyah di bidang keperawatan, ada salah satu karyawan bidang keperawatan yang mengatakan bahwa mereka ada yang sempat *nervous* ketika menjalankan tugas atau melakukan pekerjaannya, ia tiba-tiba tidak siap untuk menjalankan tugas karena ada masalah pribadi yang mengganggu pekerjaannya. Masalah-masalah itu timbul sebelum melaksanakan tugas dan bisa dikatakan masalah itu muncul dari luar pekerjaan kemudian dibawah dalam pekerjaannya.

Menurut Siagian (1995:300), bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang ditimbulkan oleh tuntutan individu dan lingkungan yang berlebihan pada seseorang. Dalam hal ini stres sangatlah mempengaruhi dalam pekerjaan, karena untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pekerjaan dibutuhkan kondisi fisik maupun psikis yang stabil dan pada umumnya stres akan menurunkan prestasi pada karyawan.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk dalam Munandar,2001:395).

Ketika kondisi fisik maupun psikis karyawan tidak stabil, ini diakibatkan oleh stres kerja karena rangsangan yang berlebihan (*Overstimulation*) atau rangsangan yang kurang takarannya (*Understimulation*). Kedua hal tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja, karenanya dalam dunia kerja ketika seseorang yang tergabung dalam suatu organisasi dituntut bekerja untuk memenuhi target dan pemenuhan kebutuhan hidup. Maka didalam lingkungan tersebut, seseorang kemungkinan akan dihadapkan dengan berbagai masalah yang dapat menimbulkan stres kerja yang lahir sebagai akibat dari penyimpangan rutinitas sehari-hari, misalnya beban kerja yang berlebihan atau tuntutan waktu yang memaksanya untuk menyelesaikan pekerjaan di luar kapasitas dan kebiasaannya.

Namun demikian, kondisi tersebut tidak selamanya dapat menimbulkan stres kerja, walaupun secara umum, adanya sejumlah perbedaan kondisi kerja sering mengakibatkan stres kerja bagi karyawan, karena pada kenyataannya stres kerja tergantung dari reaksi masing-masing individu. Maka dengan demikian seorang karyawan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur baru akan berpeluang kecil mengalami stres kerja, namun sebaliknya bila karyawan lain yang sulit menerima dan mempelajari prosedur baru atau menolak bahkan menghindar akan berpotensi besar mengalami stres kerja.

Pengetahuan tentang stres kerja dan faktor-faktor yang melatarbelakangi serta pengaruhnya terhadap kinerja, mempunyai peran penting untuk meminimalisasikan dampak-dampak negatif stres kerja. Pengetahuan ini menjelaskan stres kerja dapat dicarikan solusi alternatifnya sejak dini, sehingga

pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktifitas dan kualitas kerja para karyawan.

Setiap perusahaan menginginkan para pekerja agar mampu bekerja dengan produktif. Untuk menuju tercapainya tujuan, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan karyawan. Dari hasil wawancara peneliti pada karyawan Rumah Sakit Aisyah Bojonegoro menjelaskan bahwa untuk bidang keperawatan ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dapat dikatakan berhasil dengan baik apabila karyawan itu bisa melayani pasien yang ada di bidang keperawatan itu. Dan bagi bidang keperawatan mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas, salah satunya dengan meningkatkan pelayanan kepada pasien karena pemberian layanan yang baik merupakan faktor penting bagi pasien.

Stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, yang dapat meningkatkan tekanan darah dan detak nadi, dan hal ini mempunyai kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (Kahn dkk dalam Munandar,200:392). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Ida (1998:55), tentang Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Garuda Denpasar, dari penelitian tersebut didapatkan adanya korelasi atau hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kematangan emosi dan stres kerja yang ditunjukkan oleh  $F_{hit} - 9,677 > F_{Tab} 5\% (3,94)$ , hal ini menunjukkan bahwa



semakin matangnya emosi yang dimiliki individu maka akan berpengaruh positif terhadap stres kerja individu.

Hasil korelasi penelitian lain yang dilakukan oleh Roniri (2006: 76), tentang Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Auto 2000 Malang, dari hasil penelitiannya didapatkan hasil yang signifikan positif karena semakin dekat nilai koefisien korelasi ke+1, maka semakin kuat korelasi positifnya, hal ini ditunjukkan dengan angka sebesar 0,798. Artinya ada sumbangan efektif 63,68% variabel motivasi berprestasi dengan aspek yang terkandung didalamnya terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (Edy, 2008: 160), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.. Sedangkan menurut Rivai (2005: 548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang dihasilkan karyawan akan tercermin pada kinerja organisasi. Sehingga kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja semua karyawan di dalam organisasi tersebut.

Tasmara (2002:25) menjelaskan bahwa “kinerja dalam pandangan Islam adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*)”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa sebagai seorang karyawan Muslim yang ingin menghasilkan kinerja Islam

diperlukan kesungguhan dalam proses bekerja serta berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Hasil dari seorang karyawan dalam mewujudkan kinerja Islam tersebut menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi dan yang paling utama yakni sikap patuh dan taat kepada Allah SWT.

Data penelitian yang dilakukan oleh Nizar (1999 : 139), tentang Pengaruh Aspek Penilaian Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan di Kantor Pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya, diperoleh hasil korelasi penilaian kerja dengan motivasi berprestasi menunjukkan angka sebesar 0,754 dengan  $p < 0,000$ . Jadi keduanya mempunyai hubungan yang positif signifikan karena  $p < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi dan begitu pula sebaliknya, jadi keduanya mempunyai korelasi yang meyakinkan yang artinya jika penilaian kerja/kinerja tinggi maka motivasi berprestasi tinggi dan jika motivasi berprestasi tinggi maka hasil penilaian kerjanya tinggi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara meminimalisasikan dampak-dampak negatif stres kerja di lingkungan kerja karena dengan adanya stres kerja ini dapat menghambat kinerja karyawan. Tingkat sejauh mana keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya ini dapat juga disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level performanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau mempunyai performa rendah (Vroom dalam As'ad, 199:48)

Berdasarkan pemaparan di atas, di sini peneliti tertarik untuk meneliti tentang **”PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA ISLAM KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RUMAH SAKIT AISYAH BOJONEGORO”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang menjadi fokus penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyah Bojonegoro?”

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah sebagaimana disebutkan di atas, maka dapat ditentukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Islam karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Aisyah Bojonegoro.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsi akademis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu ekonomi Islam pada khususnya, terutama tingkat stres kerja dan kinerja Islam karyawan.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja Islam.

3. Diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya insani dan juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama.

### **1.5. Sistematika Skripsi**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB 1 : Pendahuluan**

Merupakan bab pembuka dari penelitian ini yang berisi tentang latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB 2 : Tinjauan Pustaka**

Merupakan bab yang berisi teori-teori yang melandasi permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya, kerangka berpikir dan hipotesis, serta model analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian.

#### **BAB 3 : Metode Penelitian**

Merupakan bab yang menerangkan tentang identifikasi variabel, definisi metode penelitian, serta pendekatan penelitian yang digunakan. Dalam bab ini juga diuraikan tentang jenis serta sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dan juga menguraikan prosedur penelitian data, penentuan sampel serta teknik analisis sampel yang digunakan dalam menganalisis data.



#### BAB 4 : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum subyek dan obyek penelitian serta menguraikan hasil analisis penelitian serta interpretasi terhadap hasil penelitian.

#### BAB 5 : Simpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang simpulan atas seluruh pembahasan dari bab 1 sampai bab 4 penelitian ini serta terdapat pula saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pihak organisasi maupun bagi penelitian sebelumnya

