

**STRATEGI KABID PEMBINAAN UNTUK MENGATASI STRES KERJA
PADA KARYAWAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA LANGSA**

SKRIPSI

OLEH

NURAINI

Nim : 3022013096

JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM



FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

TAHUN 1440 H / 2019 M

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama
Islam Negeri Langsa Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S. Sos) dalam
Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam**

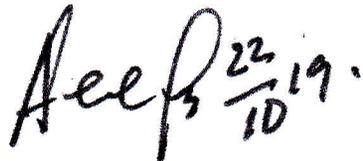
Oleh:

NURAINI
NIM. 3022013096

**Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan dakwah
Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Basri Ibrahim, MA
NIP. 19560413 198603 1 004

Pembimbing II



Lenny Lestari, M. Hum
NIDN. 2005017401

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa Dinyatakan Lulus serta Diterima sebagai Tugas Akhir penyelesaian Program Sarjana (S-1) dalam Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam

Pada Hari/Tanggal :

Senin, 11 November 2019 M
14 Rabiul Akhir 1441 H

PANITIA UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

KETUA

Dr. H. Basri Ibrahim, MA
NIP. 19560413 198603 1 004

SEKRETARIS

Lenny Lestari, M. Hum
NIDN. 2012089003

PENGUJI I

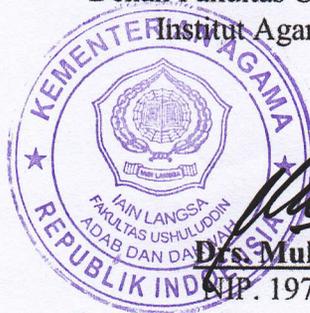
Drs. Nawawi Mahaban, MA
NIP. 19610801 199403 1 001

PENGUJI II

Sabrida M. Ilyas, M. Ed
NIP. 19740513 201101 1 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Langsa



Drs. Muhammad Nasir, MA
NIP. 19730301 200912 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuraini

Nim : 3022013096

Fakultas/Jurusan : Ushuluddin Adab dan Dakwah/Bimbingan dan Konseling Islam

Alamat : Desa Blang Paseh, Dusun Sehati, Kecamatan Langsa Kota, Kota Langsa

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Strategi Konselor Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa.”** adalah benar hasil karya sendiri dan original sifatnya. Apabila dikemudian hari ternyata /terbukti hasil plagiat karya orang lain, maka akan dibatalkan dan saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, 25 oktober 2019

Yang Membuat Pernyataan



NURAINI

NIM: 3022013096

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriringan salam sama-sama kita sampaikan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam Jahiliyah kepada alam Islamiah, dari alam kegelapan kepada alam yang berilmu pengetahuan. Alhamdulillah berkat pertolongan Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” Strategi Kasubid Pembinaan Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa.”

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan baik dari segi bahasa, penulisan dan pembahasannya. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran, kritikan, dan pandangan dari semua pihak agar nantinya dapat digunakan penulis dalam penelitian selanjutnya.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan untaian terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Teristimewa kepada orang tua Ayahanda Misdi dan Ibunda tercinta Cut Suryati, terima kasih atas doa, dukungan, motivasi, nasihat, bimbingan, arahan, dan pengorbanan yang Ibunda berikan. Hanya kepada Allah ananda memohon pertolongan untuk menjaga dan melindungi Ibunda tercinta dan Almarhum Ayahanda diberikan tempat yang layak

disis-Nya, dan beserta guru-guru. Semoga mereka mendapat balasan yang mulia dari-Nya.

2. Rektor IAIN Langsa Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA
3. Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Bapak Drs. Muhammad Nasir, MA
4. Ketua Prodi Bimbingan dan Konseling Islam Bapak Mawardi Siregar, MA
5. Bapak Rizki Andana Pohan, S. Sos. I, M. Pd, selaku pembimbing akademik (PA) yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memotivasi dan memberikan pengarahan kepada penulis baik dalam masa studi penulis berlangsung dan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Lenny Lestari, M. Hum, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Para dosen dan staf Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa yang telah memberikan fasilitas dan ilmu kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan ketulusan hati semoga Allah memberi balasan atas segala bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis. Penulis mengharap kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penulisan selanjutnya.

Langsa, 03 Februari 2021

Penulis

Nuraini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN DALAM SAMPUL

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Penjelasan Istilah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
F. Kerangka Teori	8
G. Kajian Terdahulu	12
H. Sistematika Pembahasan	15
BAB II LANDASAN TEORITIS	17
A. Konselor	17
1. Definisi Konselor	17
2. Fungsi Konselor	18
3. Karakteristik Konselor	19
B. Stres	25
1. Definisi Stres	25
2. Stres Kerja	26

3. Faktor Penyebab Stres Kerja	28
4. Stres Dalam Pandangan Islam	31
C. Konsep Psikologi Dalam Mengatasi Stres	34
D. Motivasi Dalam Pandangan Islam	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Sumber Penelitian	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian	43
D. Populasi dan sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
B. Bentuk-Bentuk stres kerja yang dialami oleh karyawan BKPSDM Kota Langsa	52
C. Strategi kasubid pembinaan untuk mengatasi stres kerja pada karyawan kantor BKPSDM Kota Langsa	60
D. Analisis	65
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

ABSTRAK

Nuraini, 2019, *Strategi Kasubid Pembinaan Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan Kantor Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa*, Skripsi Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Langsa.

Stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terjadi pada karyawan dapat menghambat aktivitas atau kinerja karyawan. Pada kantor BKPSDM kota langsa beberapa permasalahan terkait dengan penyebab stres kerja yang dialami oleh para karyawan adalah seperti beban kerja yang berlebihan, konflik antara sesama rekan kerja yang dipicu oleh perbedaan nilai dan prinsip, dan juga disebabkan oleh masalah pribadi yang dialami karyawan sehingga terbawa ke lingkungan pekerjaan dan kemudian menghilangkan konsentrasi saat bekerja. Hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk stres kerja yang dialami karyawan kantor BKPSDM kota langsa, dan untuk mengetahui strategi kasubid pembinaan kantor BKPSDM dalam mengatasi stres kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah kasubid pembinaan kantor BKPSDM, dan 10 orang karyawan kantor BKPSDM, yang terdiri dari 5 pegawai PNS dan 5 orang pegawai Honorer. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah bentuk-bentuk stres kerja yang dialami karyawan kantor BKPSDM kota langsa, dan strategi kasubid pembinaan dalam mengatasi stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini adalah bentuk-bentuk stres kerja yang dialami karyawan kantor BKPSDM kota langsa adalah kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, deadline, dan kondisi fisik yang kurang fit. Sulit berkonsentrasi disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, konflik antar sesama rekan kerja, dan faktor internal. Merasa gelisah yang disebabkan oleh faktor internal karyawan. Mudah marah yang disebabkan oleh jadwal kerja yang adat, tekanan dari atasan, dan rekan kerja yang tidak kooperatif, dan kinerja menurun. Adapun strategi kasubid pembinaan dalam mengatasi stres pada karyawan dengan memberikan bimbingan rohani pada karyawan dengan menggunakan metode pendekatan-pendekatan keislaman dan memberikan beberapa solusi beserta motivasi agar stres yang karyawan alami dapat teratasi. Dari penerapan konseling individu ini membawa dampak yang positif terhadap karyawan, hal ini dapat terlihat dari beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang meningkat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.¹

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal

¹ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009), h. 10.

kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.²

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.³

Stres juga kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya

² Ibid, h. 202.

³ Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : PT Grasindo, 2002), h. 303.

karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.⁴

Menurut Beehr dan Newman sebagaimana dikutip oleh Marihot, stres adalah sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan.⁵ Faktor individu mengalami stres kerja disebabkan oleh empat faktor, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen.⁶

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di lapangan bahwa peneliti melihat beberapa permasalahan terkait dengan penyebab stres kerja yang dialami oleh para karyawan di kantor BKPSDM kota Langsa, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik antara sesama rekan kerja yang dipicu oleh perbedaan nilai dan prinsip, dan juga disebabkan oleh masalah pribadi yang dialami karyawan sehingga terbawa ke lingkungan pekerjaan dan kemudian menghilangkan konsentrasi saat bekerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan kantor BKPSDM yang mengalami stres kerja akibat banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan mengalami permasalahan diluar kantor dan terbawa kedalam lingkungan perkerjaan.

⁴ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1997), h. 300.

⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia..., h. 145.

⁶ Ibid, h. 143.

Oleh karena itu, stres tersebut harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja. Stres ini juga dapat diatasi melalui bimbingan yang diberikan dari pihak atasan guna untuk mendukung para karyawan agar dapat menyelesaikan masalahnya dan menghindari stres berkepanjangan yang dialami karyawan yang mengakibatkan menurunnya keefektifan dalam pekerjaan.

Peran pemimpin sangat penting dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh para karyawan. Pemimpin harus mampu mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawannya agar kinerja karyawan meningkat. Pada kantor BKPSDM kota Langsa, stres kerja yang dialami para karyawan dibantu mengatasinya oleh kasubid pembinaan yang disediakan oleh pihak kantor. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat strategi yang dilakukan oleh kasubid pembinaan di kantor BKPSDM dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh para karyawannya.⁷

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam bentuk skripsi dengan judul **“Strategi Kasubid Pembinaan Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa.”**

⁷ Hasil Observasi Tanggal 06 Desember 2018, di Ruang Humas Kantor BKPSDM Kota Langsa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk stres kerja yang dialami oleh karyawan BKPSDM kota Langsa ?
2. Bagaimana strategi kasubid pembinaan dalam mengatasi stres kerja pada karyawan BKPSDM kota Langsa ?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak keluar dari ruang lingkup pembahasan, maka penulis menetapkan batasan masalah pada strategi konselor dalam mengatasi stres kerja pada karyawan. Adapun lokasi observasi dilakukan pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa.

D. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan penafsiran para pembaca dalam memahami pembahasan ini, maka penulis menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul karya ilmiah ini. Adapun istilah-istilah yang dimaksud disini adalah sebagai berikut :

1. Strategi

Strategi sebuah pola yang mendasar dari sasaran yang berjalan dan yang direncanakan, penyebaran sumberdaya dan interaksi organisasi dengan pasar, pesaing dan faktor-faktor lingkungan.⁸

Jadi, strategi dalam penelitian ini adalah rencana atau pelaksanaan gagasan yang dilaksanakan oleh konselor dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Langsa.

2. Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai tidak adanya kecocokan di antara tuntutan, kemampuan, dan keterampilan yang ingin dipenuhi oleh individu dalam lingkungan kerjanya.⁹

Jadi, stres kerja dalam penelitian ini adalah kondisi yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, konflik antara sesama rekan kerja yang dipicu oleh perbedaan nilai dan prinsip, dan juga disebabkan oleh masalah pribadi yang dialami karyawan sehingga terbawa ke lingkungan pekerjaan dan kemudian menghilangkan konsentrasi saat bekerja.

⁸ M. Suyanto, *Marketing Strategy Top Brand Indonesia* (Yogyakarta : ANDI, 2007), h. 16.

⁹ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta : kencana, 2018), h.

3. Karyawan

Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah”, pegawai, pekerja.¹⁰ Jadi, karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orang yang mengalami stres kerja dan bekerja di kantor kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Langsa baik itu karyawan pegawai negeri sipil maupun karyawan honorer.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pernyataan mengenai apa yang hendak dicapai penulis maupun pihak lain yang membaca dapat mengetahui dengan pasti apa tujuan penelitian penulis sesungguhnya.¹¹ Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk stres kerja yang dialami oleh karyawan BKPSDM kota Langsa.
2. Untuk mendeskripsikan strategi kasubid pembinaan dalam mengatasi stres kerja pada karyawan BKPSDM kota Langsa.

Dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk :

¹⁰ <https://kbbi.web.id/karyawan>, (30 September 2018).

¹¹ Husaini, et al., Metodologi Penelitian Sosial (Jakarta : Bumi Aksara, 1995), h. 29.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan pada pembaca umumnya dan mahasiswa jurusan bimbingan dan konseling islam khususnya dan hasil penelitian diharapkan dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan tentang ilmu bimbingan dan konseling terutama tentang bimbingan dalam mengatasi stres kerja.

2. Secara Praktis

Bagi Karyawan : Diharapkan agar dapat teratasi stres kerja yang dialami oleh karyawan sehingga dapat bekerja secara produktif.

Bagi Penulis : Dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah dan menambah pengalaman khususnya dalam bidang bimbingan dan konseling, serta dapat dijadikan sebagai data awal (bahan rujukan) untuk melakukan penelitian selanjutnya.

F. Kerangka Teori

Stres menurut Lazarus adalah hubungan antara individu dengan lingkungan yang oleh individu membebani atau melebihi kekuatannya dan mengancam kesehatannya. Stres adalah hubungan stimulus respon yang diobservasi, bukan hanya stimulus atau responnya saja. Stimulus merupakan stressor bila stimulus tersebut

menghasilkan suatu respon yang penuh tekanan. Respon dikatakan penuh tekanan apabila respon tersebut dihasilkan oleh tuntutan, deraan, ancaman, atau beban.¹²

Ada tiga teori yang berhubungan dengan stres, yaitu :

1. Teori stres model stimulus. Stres model ini merupakan model stres yang menjelaskan bahwa stres itu adalah variabel bebas (*independent*) atau penyebab manusia mengalami stres. Atau dengan kata lain, stres adalah situasi lingkungan yang individu rasakan begitu menekan dan individu tersebut hanya menerima secara langsung rangsangan stres tanpa ada proses penilaian. Penyebab-penyebab stres tersebut berperan dalam menentukan seberapa banyak stres yang mungkin diterima. Oleh karena itu, tekanan yang berasal dari situasi-situasi lingkungan bisa bertindak sebagai penyebab dan penentu pada gangguan-gangguan kesehatan apabila terjadi dalam kurun waktu yang sering dan dengan jalan yang berbahaya. Adaun situasi-situasi yang memungkinkan menjadi pemicu terjadinya stres adalah beban kerja, kepanasan, kedinginan, suara keributan, ruangan yang berbau menyengat, cahaya yang terlalu terang, lingkungan yang kotor, dan lain sebagainya.¹³

2. Teori respons. Selye mendefinisikan stres adalah respons seseorang terhadap stimulus yang diberikan. Selye menekankan bahwa stres merupakan reaksi atau tanggapan tubuh yang secara spesifik terhadap penyebab stres yang mana mempengaruhi individu. Reaksi tubuh terhadap sumber stres sebagai variabel terikat

¹² Indonesia Dokumen, "Teori Lazarus", <http://dokumen.tips/documents/teori-lazarus.html>. (01 Desember 2018) .

¹³ Nasib Tua Lumban Gaol, "Teori Stres : Stimulus, Respons, dan Transaksional," *Buletin Psikologi*, vol. 24 no. 1 (November 2016), h. 2. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi>, (28 November 2018)

atau hasil. Hasil stres itu bersumber dari dalam diri individu. Hasil stres itu pun meliputi perubahan kondisi psikis dan emosional. Misalnya, ketika individu mengalami situasi yang mengkhawatirkan, tubuh secara spontan bereaksi terhadap ancaman tersebut. Ancaman tersebut termasuk sumber stres dan respons tubuh terhadap ancaman itu merupakan stres respons. Dengan demikian, perpaduan antara sumber stres dan hasil stres mengarahkan pada pengertian bahwa stres tidak bisa dipisahkan dari reaksi tubuh terhadap sumber-sumber stres yang ada, atau dengan kata lain, tubuh tidak akan memberikan respons apapun kalau tidak ada rangsangan. Oleh karena itu, stres respons dapat disimpulkan sebagai reaksi tubuh secara jasmaniah terhadap sumber-sumber yang ada atau rangsangan yang menyerang tubuh.¹⁴

3. Teori Stres Model transaksional. Stres model ini berfokus pada respon emosi dan proses kognitif yang mana didasarkan ada interaksi manusia dengan lingkungan. Atau dengan kata lain, stres model ini menekankan pada peranan penilaian individu terhadap penyebab stres yang mana akan menentukan respon individu tersebut. Selain itu, sumber stres merupakan kejadian atau situasi yang melebihi kemampuan pikiran atau tubuh saat berhadapan dengan sumber stres tersebut, ketika situasi tersebut memberikan rangsangan, maka individu akan melakukan *appraisal* (penilaian) dan *coping* (penanggulangan). Oleh karena itu, stres bisa berlanjut ke tahap yang lebih parah atau sedikit semakin berkurang, hal tersebut ditentukan berbagai usaha individu berurusan dengan sumber stres.¹⁵

¹⁴ *Ibid*, h. 4.

¹⁵ *Ibid*, h. 5.

Konsep psikologi dalam mengatasi stres adalah dengan menggunakan teori motivasi. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Apabila tujuan tersebut berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.¹⁶

Islam memandang stres sebagai sesuatu yang diperlukan demi perkembangan manusia. Dengan stres inilah apakah kita termasuk orang yang bersabar atau tidak. Sabar adalah tanda keimanan sehingga dapat dikatakan bahwa stres adalah semacam alat uji tentang keimanan kita kepada Allah swt.¹⁷

Dalam Islam motivasi mempunyai peranan penting dalam mengatasi stres pada individu. Dalam membangkitkan motivasi salah satunya Islam menggunakan metode *targhib* dan *tarhib* (*reward and punishment*). Ketika seseorang memiliki motivasi kuat untuk meraih suatu tujuan, keberhasilan meraih tujuan yang memuaskan motivasinya itu akan dipandang sebagai ganjaran atau balasan yang menimbulkan perasaan senang, gembira, dan puas. Sebaliknya, kegagalan dalam meraih tujuan tersebut akan dianggap sebagai ancaman hukuman yang menyebabkan perasaan sakit sumpek dan muram.¹⁸

Agama Islam mendorong manusia untuk membaerikan semangat dan motivasi bagi pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Pada kantor

¹⁶ Anshar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (tangerang : UI Press, 2011), h. 323.

¹⁷ Mustamir Pedak, *Metode Supernol Menaklukkan Stres* (Yogyakarta : Hikmah, 2009), h. 54.

¹⁸ Muhammad Utsman Najati, *Psikologi dalam Alquran* (Bandung : CV Pustaka Setia, 2005), h. 269.

dinas pemuda, olahraga dan pariwisata, kepala bidang pariwisata juga memberikan motivasi sebagai salah satu strategi dalam mengatasi stres kerja yang dialami karyawannya. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan adalah memberikan apresiasi bagi karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Adapun tujuannya adalah guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

G. Kajian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya, bertujuan sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Septianto, dengan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada PT Pataya Raya Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, di PT Pataya Raya Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey terhadap karyawan operasional pada perusahaan jasa ekspor impor dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan

yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang lama dan berlebihan.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Tesis Abdul Aziz Al-Barqy dengan judul, “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di kota malang, dan menganalisis kendala dan solusi atau keberhasilannya kepala kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor kementerian agama kota malang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologic naturalistic. Data dikumpulkan melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Tehnik analisis datanya dengan tiga jalur, yaitu penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa strategi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementerian agama kota malang, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang selalu disiplin, tepat waktu dalam bekerja, aturan-aturan dari pemimpin sangat tegas, disisi lain bisa dikatakan pemimpin mempunyai sifat yang lemah lembut, santun terhadap pegawainya, mengayomi, mengakrabi terhadap bawahan, tidak pilih kasih semua jabatan dianggap sama, sering

¹⁹ Dwi Septianto, “Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada PT Pataya Raya Semarang” (Skripsi Sarjana, Fakultas ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, 2010).

menyapa dan rasa kebersamaan menjadi menyatu di lingkungan kementerian agama kota malang.²⁰

Jurnal studi perpustakaan dan informasi dengan judul Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara yang diteliti oleh Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja pustakawan dan faktor yang paling dominan menjadi pemicu timbulnya stres kerja pustakawan pada perpustakaan USU. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pustakawan yang bekerja di lingkungan perpustakaan USU sampai dengan maret 2007 yaitu berjumlah 35 orang. oleh karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel atau total sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penyebab stres kerja pustakawan pada perpustakaan USU meliputi renumerasi, beban kerja, serta apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan.²¹

Adapun penelitian yang peneliti lakukan berjudul, “Strategi Kasubid Pembinaan Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan BKPSDM Kota Langsa.”, yang dilakukan di dinas olahraga dan pariwisata kota langsa, yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan PNS maupun non PNS di bagian bidang pariwisata. Adapun perbedaan penelitian ini dengan peneliti yang sudah diteliti oleh sumber lain,

²⁰ Abdul Aziz Al-Barqy, “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang” (Thesis, Fakultas Tarbiyah Universitas Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2015).

²¹ Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri, “Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”, Vol. 4 no. 2 (Desember 2008), <http://scholar.google.co.id/scholar?>, (8 November 2018).

yaitu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk stres kerja yang dialami oleh karyawan dan untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh konselor kantor BKKPSDM dalam mengatasi stres kerja pada karyawan di kantor tersebut. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini ditulis dengan beberapa tahapan penelitian, tahapan-tahapan ini dilakukan sebagai konsekuensi kerangka teori sebuah penelitian. Tahapan tersebut sebagai berikut :

Bab I pendahuluan, pada bab ini penulis memaparkan hal-hal yang terkait dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, penjelasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, kajian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II, paparan landasan teoritis yang meliputi teori-teori yang akan dipakai dalam penelitian.

Bab III, menguraikan metodologi penelitian yang isinya mencakup metode yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data dan pedoman penulisan.

Bab IV, hasil penelitian yang isinya mencakup gambaran umum tentang imbingan yang digunakan oleh ketua bidang dalam mengatasi stres kerja pada karyawan.

Bab V, merupakan penutup dari semua rangkaian yang akan memuat kesimpulan dari sebuah penelitian dan juga beberapa saran jika dianggap perlu.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Konselor

1. Definisi Konselor

Konselor dalam istilah bahasa Inggris disebut *counselor* atau *helper* merupakan petugas khusus yang berkualifikasi dalam bidang konseling (*counselor*). Dalam konsep *counselor for all*, di dalamnya terdapat kegiatan bimbingan (*guidance*). Kata *counselor* tidak dapat dipisahkan dengan kata *helping*. *Counselor* menunjukkan pada orangnya, sedangkan *helping* menunjukkan pada profesinya atau bidang garapannya. Jadi, konselor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang pelayanan konseling, ia sebagai tenaga profesional.¹

Konselor adalah pihak yang membantu klien dalam proses konseling. Sebagai pihak yang paling memahami dasar dan teknik konseling secara luas, konselor dalam menjalankan perannya bertindak sebagai fasilitator bagi klien. Selain itu, konselor juga bertindak sebagai penasihat, guru, konsultan yang mendampingi klien sampai klien menemukan dan mengatasi masalah yang dihadapinya.²

Dalam melakukan proses konseling, seorang konselor harus dapat menerima kondisi klien apa adanya. Konselor harus dapat menciptakan suasana

¹ Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konselor Edisi Revisi* (Jakarta : Kencana, 2013), h. 50.

² Namora Lumonnga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik* (Jakarta : Kencana, 2014), h. 22.

yang kondusif saat proses konseling berlangsung. Posisi konselor sebagai pihak yang membantu, menempatkannya pada posisi yang benar-benar dapat memahami dengan baik permasalahan yang dihadapi klien.³

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa konselor adalah tenaga ahli dibidang konseling yang bertugas mengatasi masalah yang dialami oleh klien. Konselor juga berperan sebagai fasilitator, sebagai penasihat, guru, konsultan yang mendampingi klien sampai klien menemukan dan mengatasi masalah yang dihadapinya.

Adapun konselor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orang yang membantu karyawan kantor BKPSDM kota langsa dalam mengatasi stres kerja yang dialaminya. Konselor dengan keahliannya membantu karyawan mencari jalan keluar agar stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak berlarut sehingga membuat karyawan harus kehilangan pekerjaan.

2. Fungsi Konselor

Fungsi merupakan hal-hal yang harus dilakukan seorang konselor dalam menjalani profesinya, misalnya seorang konselor harus mampu melakukan wawancara, mampu memimpin kelompok pelatihan dan melakukan asesmen atau diagnosa.

Menurut Corey, sebagaimana dikutip oleh Namora, menyatakan bahwa fungsi utama dari seorang konselor adalah membantu klien menyadari kekuatan-kekuatan mereka sendiri, menemukan hal-hal apa yang merintang mereka

³ Namora Lumongga Lubis, Hasnida, *Konseling Kelompok* (Jakarta : Kencana, 2016), h. 20.

menemukan kekuatan tersebut, dan memperjelas pribadi seperti apa yang mereka harapkan. Selain itu, Corey juga menambahkan bahwa fungsi yang esensial dari konselor adalah memberikan umpan balik yang jujur dan langsung kepada klien, seperti bagaimana konselor mempersepsi klien, perasaan konselor terhadap klien, dan sebagainya.⁴

Konselor juga berfungsi sebagai seorang pendidik psikologis (*psychological educator*) atau disebut *psychoeducator*. Konselor berfungsi menghasilkan kemampuan konseli untuk memecahkan masalah-masalah yang dialaminya dalam kehidupan dan perkembangannya. Selain itu, fungsi konselor juga menghasilkan pemahaman bagi konseli tentang dirinya, lingkungannya, dan berbagai informasi yang dibutuhkan. Pemahaman diri meliputi pemahaman tentang kondisi psikologis, seperti intelegensi, bakat, minat, dan ciri-ciri kepribadian, serta pemahaman kondisi fisik, seperti kesehatan fisik (jasmaniah). Pemahaman lingkungan mencakup lingkungan alam sekitar dan lingkungan sosial, sedangkan pemahaman berbagai informasi yang dibutuhkan mencakup informasi pendidikan dan informasi karier.⁵

3. Karakteristik Konselor

Karakteristik harus dipenuhi oleh seorang konselor untuk mencapai keberhasilannya dalam menjalankan proses konseling. Carl Rogers menyebutkan

⁴ *Ibid*, h. 29.

⁵ Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konselor Edivisi Revisi...*, h. 37.

ada tiga karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang konselor, yaitu *congruence*, *unconditional positive regard*, dan *empathy*.⁶

a. *Coungruence*, menurut pandangan Rogers, seorang konselor haruslah terintegrasi dan kongruen. Pengertiannya disini adalah seorang konselor terlebih dahulu harus memahami dirinya sendiri. Antara pikiran, perasaan, dan pengalamannya harus sesuai. Konselor harus sungguh-sungguh menjadi dirinya sendiri, tanpa menutupi kekurangan yang ada pada dirinya. Misalnya, seorang konselor yang memiliki fobia terhadap ketinggian bersedia berbagi pengalaman kepada klien dengan keluhan ketakutan pada hewan berbulu. Konselor tidak berpua-pura mengatakan bahwa ia berani dan telah berhasil mengalahkan ketakutannya pada ketinggian. Hal ini akan membuat klien merasa bahwa bukan hanya dirinya yang memiliki masalah takut pada suatu objek.

b. *Unconditional Positive Regard*, konselor harus dapat menerima atau respek kepada klien walaupun dengan keadaan yang tidak dapat diterima oleh lingkungan. Setiap individu menjalani kehidupannya dengan membawa segala nilai-nilai dan kebutuhan yang dimilikinya. Rogers mengatakan bahwa setiap manusia memiliki tendensi untuk mengaktualisasikan dirinya ke arah yang lebih baik. Untuk itulah konselor harus memberikan kepercayaan kepada klien untuk mengembangkan diri mereka. Misalnya, apabila seorang klien datang dengan keluhan selalu melakukan masturbasi, konselor tidak langsung menolak atau sinis, akan tetapi bersikap terbuka dan berpikiran positif bahwa tingkah laku klien dapat diubah menjadi lebih baik.

⁶ Namora Lumonnga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling...*, h. 22.

c. *Empathy*, empati disini maksudnya adalah memahami orang lain dari sudut kerangka berpikirnya. Selain itu empati yang diraskan juga harus ditunjukkan. Konselor harus dapat menyingkirkan nilai-nilainya sendiri tetapi tidak boleh ikut terlarut didalam nilai-nilai klien. Selain itu, Rogers mengartikan empati sebagai kemampuan yang dapat bmerasakan dunia pribadi klien tanpa kehilangan kesadaran diri. Ia menyebutkan komponen yang terdapat dalam empati meliputi penghargaan positif, rasa hormat, kehangatan, konforntasi, dan keaslian. Misalnya, mampu memahami bagaimana dilemanya seorang klien yang melakukan hubungan seksual pranikah dengan tidak langsung menilainya sebagai perbuatan tercela dan menghakimi klien sebagai manusia hina.⁷

Selain itu, dalam buku Psikologi Konselor ada empat karakteristik konselor, yaitu karakteristik kepribadian, karakteristik pengetahuan, karakteristik keterampilan, dan karakteristik pengalaman.

1. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian konselor dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu karakteristik umum dan khusus. Karakteristik umum berkaitan dengan kedudukan konselor sebagai tenaga pendidik, sedangkan karakteristik khusus berhubungan dengan kualitas pribadi yang dapat memperlancar perannya sebagai *helper* (pembimbing). Karakteristik khusus antara lain :

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Berpandangan positif dan dinamis tentang manusia sebagai makhluk spiritual, bermoral, individual, dan sosial.

⁷ *Ibid*, h. 23-24.

- c. Menghargai harkat dan martabat manusia dan hak asasinya, serta bersikap demokratis.
- d. Menampilkan nilai, norma, dan moral yang berlaku dan berakhlak mulia.
- e. Menampilkan integritas dan stabilitas kepribadian dan kematangan emosional.
- f. Cerdas, kreatif, mandiri, dan berpenampilan menarik.⁸

Secara khusus Corey mengemukakan karakteristik kepribadian konselor, sebagai berikut :

- a. Memiliki cara-cara sendiri.
- b. Memiliki kehormatan diri dan apresiasi diri.
- c. Mempunyai kekuatan yang utuh, mengenal dan menerima kemampuan sendiri.
- d. Terbuka terhadap perubahan dan mau mengambil risiko yang lebih besar.
- e. Terlibat dalam proses-proses pengembangan kesadaran tentang diri dan konseli.
- f. Memiliki kesanggupan untuk menerima dan memberikan toleransi terhadap ketidakmenentuan.
- g. Memiliki identitas diri.
- h. Mempunyai rasa empati yang tidak posesif.
- i. Hidup (eksistensi).

⁸ Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konselor Edivisi Revisi...*, h. 52.

- j. Autentik, nyata, sejalan (*congruent*), jujur, dan bijak.
- k. Memberi dan menerima kasih sayang.
- l. Hidup pada masa kini.
- m. Dapat berbuat salah dan mau mengakui kesalahan.
- n. Dapat terlibat secara mendalam dengan pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan kreatif, menyerap makna yang kaya dalam hidup melalui kegiatan-kegiatan.⁹

2. Karakteristik pengetahuan

Dilihat dari aspek pengetahuan (*knowledge*), konselor adalah tenaga ahli dalam bidang pendidikan dan psikologis (*psikopedagogis*). Ia memiliki pengetahuan luas tentang teori-teori psikologis, konseling, dan pendidikan, sehingga dapat mengembangkan dan menerapkannya dalam pelayanan konseling kepada konseli.

3. Karakteristik keterampilan

Konselor sebagai tenaga profesional memiliki keterampilan (*skill*) yang memadai dalam memberikan pelayanan konseling. Keterampilan konselor ini meliputi :

- a. Keterampilan dalam menciptakan dan membina hubungan konseling kepada konseli (*helping relationship*).
- b. Keterampilan dalam menerapkan wawancara konseling. Menurut Hosking dan Brammer terdapat beberapa keterampilan dasar wawancara konseling yang harus dikuasai oleh konselor, yaitu

⁹ *Ibid.*, h. 53-56.

keterampilan penampilan, keterampilan membuka percakapan, keterampilan membuat *paraphrasing* atau parafrasa, keterampilan mengidentifikasi perasaan, keterampilan merefleksikan perasaan, keterampilan konfrontasi, keterampilan memberi informasi, keterampilan memimpin, keterampilan menginterpretasi, dan keterampilan membuat ringkasan.¹⁰

4. Karakteristik pengalaman

Disamping karakteristik kepribadian, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai, menjadi konselor profesional juga memerlukan pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan praktik konseling baik di *setting* sekolah maupun diluar sekolah.¹¹

Berdasarkan teori-teori diatas, peneliti akan menggunakan konselor dan bimbingan yang diterapkan dalam menyelesaikan atau mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan di kantor BKPSDM kota langsa. Konselor dalam penelitian ini adalah orang yang memiliki kemampuan atau orang berperan penting yang disediakan pihak kantor guna untuk menyelesaikan masalah yang dialami karyawan kantor salah satunya adalah stres kerja. Adapun bentuk bimbingan yang diberikan adalah dengan menggunakan pendekatan-pendekatan psikologis dan pendekatan keislaman.

¹⁰ *Ibid*, h. 57.

¹¹ *Ibid*, h. 58.

B. Stres

1. Definisi Stres

Manusia merupakan anggota lebih dari satu kelompok sosial. Dalam melakukan kegiatan di setiap kelompok, manusia dapat mengalami stres. Stres yang dialami sebagai hasil kegiatannya di setiap kelompok saling menunjang dan saling menguatkan.¹²

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *Stingere* yang berarti keras (*Stricus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *strest*, *stresce*, dan stres. Pada abad ke-17, istilah stres diartikan sebagai kesukaran, kesulitan, atau penderitaan. Pada abad ke-18, istilah ini digunakan dengan lebih menunjukkan kekuatan, tekanan, ketegangan, atau usaha yang keras berpusat pada benda dan manusia terutama kekuatan mental manusia.¹³

Stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.¹⁴

Mc. Memey, menyebutkan stres sebagai reaksi fisik, mental, dan kimiawi dari tubuh terhadap situasi yang menakutkan, mengejutkan, membingungkan, membahayakan dan merisaukan seseorang. Menurut Hardjana, stres adalah

¹²Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta : UI-Press, 2001), h. 371.

¹³Iyus Yosep, *Keperawatan Jiwa (Edisi Revisi)* (Bandung : PT Refika Aditama, 2010), h. 45.

¹⁴Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Grasindo, 2002), h. 303.

sebagai keadaan atau kondisi yang tercipta bila transaksi seseorang yang mengalami stres dan hal yang dianggap mendatangkan stres membuat orang yang bersangkutan melihat ketidaksepadanan antara keadaan atau kondisi dan sistem sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang apa adanya.¹⁵

Selain itu, Sarafino mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis, dan sosial seseorang.

2. Stres Kerja

Ada ungkapan yang mengatakan bahwa stres kerja diartikan sebagai tidak adanya kecocokan di antara tuntutan, kemampuan, dan keterampilan yang ingin dipenuhi oleh individu dalam lingkungan kerjanya. Menurut Smith, stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu hasil dari keadaan tempat kerja, hasil dari dua faktor organisasi, faktor *workload* akibat dari waktu kerja kelebihan dan faktor tanggung jawab kerja.¹⁶

Selanjutnya, Schult mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya.

¹⁵ Iyus Yosep, *Keperawatan Jiwa (Edisi Revisi)*..., h. 45.

¹⁶ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta : Prenada Media Group, 2018), h. 133.

Selain itu, Beehr dan Newman sebagaimana dikutip oleh Indria, menyebutkan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan.¹⁷

Dalam suatu kesempatan, Heilriegel dan Slocum mengatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas, serta hubungan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.¹⁸

Namun, Caplan mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja yang mungkin memberi ancaman kepada individu, yaitu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya maupun persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.¹⁹

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dialami oleh individu yang terjadi akibat dari tuntutan kerja dan konflik yang dialami oleh karyawan. Adapun stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah stres yang terjadi ditempat kerja pada karyawan kantor BKPSDM kota langsa. Stres kerja yang dialami oleh karyawan ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, karyawan merasakan kejenuhan dan kehilangan

¹⁷ Indria Siregar, "Stres Kerja Guru Wanita Berdasarkan Status Pernikahan" (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, 2012), h. 25.

¹⁸ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi...*, h. 144.

¹⁹ *Ibid*, h. 145.

motivasi dalam bekerja, sehingga hal ini dapat menghambat keefektifan kinerja karyawan.

3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat menghambat aktivitas karyawan. Stres juga dapat membuat turunnya efektifitas kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu untuk mengetahui faktor penyebab stres kerja.

Menurut Hurrell, faktor penyebab timbulnya stres kerja dikelompokkan ke dalam 5 kategori, yaitu :

a. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan, faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja, yakni sebagai berikut :

1) Tuntutan Fisik

Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor) yang meliputi bisng. Bising dapat menimbulkan gangguan sementara pada pendengaran, hal ini dapat mengakibatkan sumber stres yang dapat menyebabkan stres kerja. Vibrasi merupakan sumber stres yang kuat, dan *hygiene* lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan salah satu faktor yang tinggi pembangkit stres.

2) Tuntutan Tugas

Merupakan salah satu sumber dalam stres kerja. Dimana tuntutan tugas ini disesuaikan dengan beban kerja yang sedang dihadapi oleh individu tersebut, sehingga individu bisa menerima tuntutan tugas positif, dimana ia tidak akan mengalami stres kerja yang lebih tinggi lagi, dan

apabila individu tersebut mempunyai tuntutan tugas yang tinggi yang tidak sesuai dengan beban kerjanya, maka hal ini dapat memicu stres kerja pada individu itu sendiri.

b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap individu mempunyai tugas yang harus dilakukannya sesuai dengan aturan-aturan yang telah ada dan sesuai dengan yang diharapkan dan kurang berfungsinya peran dengan baik, maka hal ini dapat menimbulkan stres, yaitu meliputi konflik peran dan keterbatasan peran.

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Stres juga dapat timbul karena tenaga kerja harus bekerjasama dengan tenaga kerja lain, dimana hal ini dapat membuat beberapa tenaga kerja mengalami stres kerja karena banyaknya terjadi perselisihan antara individu satu dengan yang lainnya, sehingga dalam bekerja akan terjadi konflik antara karyawan dengan karyawan. hal inilah yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

e. Struktur dalam Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah berpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta dalam *support* sosial. Kurangnya peran serta partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Jadi, dapat dikatakan bahwa struktur organisasi sangat berpotensi menimbulkan stres kerja pada individu tersebut.

f. Tuntutan dari Luar Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi, dengan demikian memberi tekanan pada individu. Tekanan ini diberikan dalam pekerjaan sehingga dalam bekerja tersebut menimbulkan stres yang positif.²⁰

Adapun faktor penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam penelitian ini adalah dilatar belakangi oleh faktor pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan yang dialami oleh karyawan, dan konflik antara sesama rekan kerja yang dipicu oleh perbedaan nilai dan prinsip, serta ketidak perhatian atasan kepada karyawan, artinya karyawan jarang diberikan *reward* atau motivasi kerja yang berguna untuk menunjang karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Selain faktor pekerjaan, faktor dari luar pekerjaan atau masalah pribadi yang dialami oleh karyawan juga merupakan penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan di kantor BKPSDM kota langsa.

²⁰ Rober Sandra, Ifdil, *Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling*, vol. 1 no. 1 (Oktober 2015), h. 82. <http://jurnal.lieet.org>, (22 Februari 2019)

4. Stres Dalam Pandangan Islam

Agama tidak memandang stres (yang disebut sebagai ujian atau bala) sebagai suatu yang negatif. Bahkan Islam memandangnya sebagai suatu yang diperlukan demi perkembangan manusia. Dengan stres inilah kita dinilai apakah kita termasuk orang yang bersabar atau tidak. Sabar adalah tanda keimanan, sehingga dapat dikatakan bahwa stres adalah semacam alat uji tentang keimanan kita kepada Allah swt.²¹

Teori penilaian kognitif tentang stres menyatakan bahwa stres timbul sebagai reaksi subjektif setelah seseorang melakukan perbandingan antara implikasi negatif dari kejadian tersebut. Dalam teori ini, stres terjadi karena seseorang memandang besar akibat dari kejadian yang menegangkan ini dan ia tidak memiliki kemampuan untuk mengatasinya.

Dalam Alquran Allah menjelaskan tentang stres sesuai dengan firman-Nya dalam surat Al Ma'arij ayat 19-21 :

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا ﴿١٩﴾ إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا ﴿٢٠﴾ وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا ﴿٢١﴾

Artinya : Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, Dan apabila ia mendapat kebaikan ia Amat kikir.²³

Ayat diatas menjelaskan bahwa ketika manusia dihadapkan oleh suatu permasalahan, manusia akan bersifat keluh kesah. Kondisi tersebut bisa

²¹ Mustamir Pedak, *Metode Supernol Manaklukan Stres* (Jakarta : Hikmah, 2009), h. 54.

²³ *Quran In Word : Al Ma'arij : 19-21.*

menimbulkan ketidakberdayaan manusia dalam menghadapi problematika hidup yang dirasakan menekan dan menegangkan.

Dalam surat Al Baqarah ayat 286 , Allah swt. juga berfirman :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."²⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa segala tekanan dan cobaan dalam kehidupan seperti kesempitan hidup adalah merupakan karunia Allah kepada manusia berdasarkan kemampuan manusia itu sendiri. Stres juga dikategorikan sebagai ujian hidup. Boleh jadi disebabkan kesempitan hidup mengundang stres dan tekanan yang negatif. Apalagi mereka mengalami permasalahan dalam

²⁴ *Quran In Word : Al Baqarah : 286.*

pekerjaan. Namun, hanya diri kita sendiri yang dapat menjadikan tekanan tersebut mendatangkan kesan yang baik atau sebaliknya.²⁵

Apabila kita selalu memandang tekanan yang menyebabkan stres sebagai hal yang positif, tentunya akan menghasilkan sesuatu yang baik. Oleh karena itu, hanya diri kita sendiri yang dapat menjadikan tekanan tersebut mendatangkan kesan yang baik atau sebaliknya. Ujian dan cobaan hidup yang datang dari Allah secara umum dibagi menjadi dua macam cobaan, yaitu cobaan yang berupa kebaikan dan cobaan yang berupa keburukan.²⁶

Stres dapat terjadi akibat perubahan tertentu dalam hidup. Dalam hal ini, seseorang tidak mampu untuk menyesuaikan diri terhadap rasa kehilangan, baik dalam kejadian besar yang bersifat tiba-tiba, seperti bencana alam dan lain-lain. Dalam ajaran Islam, segala harta benda dan kehidupan merupakan milik Allah dan segalanya berasal dari Allah dan kembali kepada-Nya.

Berdasarkan teori-teori di atas, peneliti menggunakan pendapat Schult yang mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya. Adapun bentuk stres kerja yang dialami karyawan berupa tidak bersemangat dalam bekerja dan lain sebagainya.

²⁵ Miftahul jannah, "Gangguan stres Pasca Trauma "Gagal Untuk Menikah" (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2013), h. 31.

²⁶ Samsul Munir Amin, Hariyantu Al Fandi, *Kenapa Harus Stres Terapi Stres Ala Islam* (Jakarta : Amzah,2007), h. 67.

C. Konsep Psikologi Mengenai Stres

Dari sudut pandang psikologi, ada sejumlah teori besar yang mendasari pemikiran mengenai stres, antara lain teori stres model stimulus, model respon, dan model transaksional. Akan tetapi dalam mengatasi stres kerja penulis menggunakan teori motivasi.

Stres model stimulus merupakan model stres yang menjelaskan bahwa stres itu adalah variabel bebas (*independent*) atau penyebab manusia mengalami stres. Atau dengan kata lain, stres adalah situasi lingkungan yang individu rasakan begitu menekan dan individu tersebut hanya menerima secara langsung rangsangan stres tanpa ada proses penilaian. Penyebab-penyebab stres tersebut berperan dalam menentukan seberapa banyak stres yang mungkin diterima. Oleh karena itu, tekanan yang berasal dari situasi-situasi lingkungan bisa bertindak sebagai penyebab dan penentu pada gangguan-gangguan kesehatan apabila terjadi dalam kurun waktu yang sering dan dengan jalan yang berbahaya. Adapun situasi-situasi yang memungkinkan menjadi pemicu terjadinya stres adalah beban kerja, kepanasan, kedinginan, suara keributan, ruangan yang berbau menyengat, cahaya yang etrlalu terang, lingkungan yang kotor, dan lain sebagainya.²⁷

Adapun teori respons, Selye mendefinisikan stres adalah respons seseorang terhadap stimulus yang diberikan. Selye menekankan bahwa stres merupakan reaksi atau tanggapan tubuh yang secara spesifik terhadap penyebab stres yang mana mempengaruhi individu. Reaksi tubuh terhadap sumber stres sebagai variabel terikat atau hasil. Hasil stres itu bersumber dari dalam diri

²⁷ Nasib Tua Lumban Gaol, "Teori Stres : Stimulus, Respons, dan Transaksional," *Buletin Psikologi*, vol. 24 no. 1 (November 2016), h. 2. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi>, (28 November 2018)

individu. Hasil stres itu pun meliputi perubahan kondisi psikis dan emosional. Misalnya, ketika individu mengalami situasi yang mengkhawatirkan, tubuh secara spontan bereaksi terhadap ancaman tersebut. Ancaman tersebut termasuk sumber stres dan respons tubuh terhadap ancaman itu merupakan stres respons. Dengan demikian, perpaduan antara sumber stres dan hasil stres mengarahkan pada pengertian bahwa stres tidak bisa dipisahkan dari reaksi tubuh terhadap sumber-sumber stres yang ada, atau dengan kata lain, tubuh tidak akan memberikan respons apapun kalau tidak ada rangsangan. Oleh karena itu, stres respons dapat disimpulkan sebagai reaksi tubuh secara jasmaniah terhadap sumber-sumber yang ada atau rangsangan yang menyerang tubuh.²⁸

Teori Stres Model transaksional berfokus pada respon emosi dan proses kognitif yang mana didasarkan ada interaksi manusia dengan lingkungan. Atau dengan kata lain, stres model ini menekankan pada peranan penilaian individu terhadap penyebab stres yang mana akan menentukan respon individu tersebut. Selain itu, sumber stres merupakan kejadian atau situasi yang melebihi kemampuan pikiran atau tubuh saat berhadapan dengan sumber stres tersebut, ketika situasi tersebut memberikan rangsangan, maka individu akan melakukan *appraisal* (penilaian) dan *coping* (penanggulangan). Oleh karena itu, stres bisa berlanjut ke tahap yang lebih parah atau sedikit semakin berkurang, hal tersebut ditentukan berbagai usaha individu berurusan dengan sumber stres.²⁹

Dalam psikologi, motivasi merupakan salah satu teori yang digunakan dalam mengatasi stres kerja. Motivasi menurut Mathis adalah keinginan dalam

²⁸ *Ibid*, h. 4.

²⁹ *Ibid*, h. 5.

diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Manusia berupaya untuk memenuhi segala keinginannya, namun demikian usaha ini tidak semudah yang dibayangkan, terkadang berbagai aral dan rintangan menghadang, sehingga membutuhkan berbagai strategi dan usaha yang maksimal.³⁰

Kinerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dukungan di dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan tersebut akan membentuk perilaku sehingga tercapai tujuan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya potensi kinerjanya. Motivasi kerja meruakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku tertentu. Motivasi kerja tersebut merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam diri karyawan, sehingga ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras, sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana ia bekerja.³¹

³⁰ Frman Menne, *Nilai-nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah* (t.t. : Celebes Media Perkasa, 2017), h. 37.

³¹ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah* (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2018), h. 294.

Bentuk motivasi dapat berupa motivasi secara langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada seorang individu untuk memenuhi kebutuhan, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa. Adapun motivasi tidak langsung, yaitu motivasi yang berupa fasilitas pendukung untuk memunculkan semangat kerja sehingga karyawan betah melakukan pekerjaannya, seperti kursi kerja yang nyaman, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan hingga produktif.³²

Adapun alasan peneliti menggunakan teori motivasi dalam penelitian ini adalah karena motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, sehingga yang menjadi tujuan karyawan yang telah direncanakan dapat terealisasi. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dapat berupa memberikan *reward* kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu juga pihak atasan lebih menciptakan hubungan baik dengan karyawan sehingga mengetahui permasalahan yang dialami karyawan, dan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu juga pihak kantor juga menyediakan biro konseling yang dapat berfungsi sebagai fasilitas untuk mengatasi masalah yang dihadapi karyawan baik masalah dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang menghambat kelancaran dalam bekerja, sehingga dapat mengakibatkan stres kerja.

³² Iskandar, dan Yuhansyah, *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Surabaya : Media Sahabat Cendekia, 2018), h. 26.

D. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar pula peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.³³

Agama Islam mendorong manusia untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika mereka bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik biasa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan menuliskan prestasi yang telah dicapainya.

Ringkasnya perspektif Islam tentang motivasi kerja adalah mencari keuntungan disini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil dan tidaknya adalah Allah yang Maha Kuasa. Sedangkan hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja.

Dengan demikian, maka motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan para orang-orang (karyawan) untuk melaksanakan pekerjaan organisasi perusahaan dengan penuh kesadaran pribadi bukan dengan paksaan, motivasi dalam konteks ini muncul dari dalam jiwa seseorang.

Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah secara adil kepada para pekerjanya. Islam menentang praktik eksploitasi. Jika tingkat upah rendah, maka para pekerja mungkin tidak

³³*Ibid*, h. 50.

termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sebaliknya jika tingkat upah terlalu tinggi, maka majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. berbagai persoalan mewarnai hubungan antara antara pekerja dengan perusahaan terutama berkaitan dengan persoalan kejujuran, kerahasiaan, dan konflik kepentingan.³⁴

Dalam kaitannya dengan persoalan ini Allah swt. memberikan peringatan yang jelas dalam surat Al A'raf ayat 3 :

اتَّبِعُوا مَا أَنْزَلَ إِلَيْكُم مِّن رَّبِّكُمْ وَلَا تَتَّبِعُوا مِن دُونِهِ أَوْلِيَاءَ قَلِيلًا مَّا تَذَكَّرُونَ ﴿٣﴾

Artinya : Ikutilah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu dan janganlah kamu mengikuti pemimpin-pemimpin selain-Nya. Amat sedikitlah kamu mengambil pelajaran (daripadanya).³⁵

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwasanya pekerja muslim seharusnya tidak boleh berbuat sesuatu yang melanggar norma ataupun etika dalam menjalankan pekerjaannya. Niat ya baik seringkali tergelincir oleh situasi yang ambigu dan jebakan-jebakan yang jelas. Untuk menjaga niat yang baik dan menghindari kemungkinan penyimpangan tindakan pekerja manajemen perusahaan harus mengembangkan sebuah kode etik yang lebih eksplisit. Anugerah Allah swt, yang berupa segala fasilitas-fasilitas yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya.

Apabila anugerah Allah swt, itu didiberdayakan dan dikelola secara baik dengan berpijak pada ajaran-ajaran Allah dan Rasul-Nya, maka sebagai orang

³⁴ *Ibid*, h. 51.

³⁵ *Quran In Word, Al A'raf* : 3.

beriman berkeyakinan bahwa hasilnya pasti baik sebab Allah swt, telah memberikan jaminan bahwa Islam adalah agama yang lengkap dan sempurna serta merelakan agama islam dipergunakan sebagai tiang kehidupan dunia dan akhirat bagi umat pemeluknya. Islam berisikan ajaran moral dan akhlak yang tinggi bagi umat manusia, yang berasal dari Wahyu Ilahi, yang diturunkan lewat malaikat Jibril pada Nabi Muhammad sebagai Rasulullah, sehingga ajaran tersebut akan kekal abadi.³⁶

Dari kajian perspektif Islam ditemukan beberapa indikator variabel motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan lahir dan batin, artinya bahwa seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan di dorong untuk memenuhi kebutuhan agar dapat bertahan hidup dengan memperhatikan kaidah-kaidah spriritual islam dalam rangka takut kepada Allah swt.
2. Tingkat harap (roja') yang tinggi dan ketakutan didalam diri seseorang muslim, artinya mengharap memiliki sifat-sifat akhlak Allah swt, (akhlakhul karimah), serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan ilahiah.
3. Niat dengan disertai penuh harap bahwa bekerja adalah suatu ibadah dalam rangka mencari ridho Allah swt.
4. Kepedulian terhadap sesama untuk kemaslahatan umat.
5. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan menantang dalam rangka mencapai kemajuan.

³⁶ Frman Menne, *Nilai-nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah...*, h. 52.

6. Memberikan kesempatan untuk belajar.
7. Kehidupan yang lebih baik dan balasan berupa pahala dari Allah swt yang baik pula, bagi orang beriman yang melakukan amal shaleh.³⁷

Berdasarkan teori-teori diatas, peneliti menggunakan motivasi sebagai solusi dengan memberikan materi bimbingan yang sesuai dan memberikan motivasi. Motivasi yang diberikan lebih kepada memberikan *reward* seperti promosi jabatan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menantang dalam rangka mencapai kemajuan.

³⁷ *Ibid*, h. 53.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metodologi penelitian adalah sebuah proses, prinsip dan prosedur yang digunakan untuk mendekati masalah dan mencari jawaban serta untuk mengkaji topik penelitian.¹ Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian membutuhkan kajian yang mendalam dengan latar yang wajar. Oleh sebab itu, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif.

Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilakunya diamati. Dengan demikian, merupakan penelitian yang diarahkan untuk mengetahui gambaran tentang objek yang diteliti berdasarkan informasi yang diperoleh dilokasi penelitian, dan informasi tersebutlah yang dideskripsikan kedalam uraian kalimat-kalimat.²

Dalam penelitian kualitatif, fokus masalah cenderung melihat realita sebagai fenomena sosial yang akan diungkapkan dalam fenomena tersebut. penelitian kualitatif yang dilakukan peneliti bermaksud untuk dapat mengetahui dan mendeskripsikan secara jelas dan rinci tentang strategi konselor untuk mengatasi stres kerja pada karyawan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (bkpsdm) kota langsa.

¹ Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1999), h. 121.

² *Ibid*, h. 9.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa. Adapun yang beralamatkan di Jalan Medan-Banda Aceh, Desa Sungai Pauh, Kecamatan Langsa Baroh, Kota Langsa, Aceh.

Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian di kantor BKPSDM kota langsa, karena kantor tersebut yang memiliki konselor yang khusus mengatasi masalah karyawan, salah satunya tentang stres kerja. Disamping itu juga, kantor tersebut juga memiliki data-data yang diperlukan dan dapat menunjang atau mendukung kelancaran dalam penelitian. Adapun jangka waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan terhitung dari bulan Desember 2018 s/d Bulan April 2019.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian merupakan bagian signifikan dalam mengetahui validasi suatu penelitian.³ Dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan dua sumber data penelitian, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh peneliti yang dianggap paling mengetahui secara mendetail dan jelas mengenai fokus permasalahan yang diteliti. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara atau pengamatan dan

³ *Ibid*, h. 135.

berperan, serta yang merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya terhadap objek penelitian.⁴

Data primer adalah berupa *field research* (penelitian lapangan). Data yang diperoleh secara langsung dari tokoh-tokoh baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya merupakan data primer.⁵

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiono, *purposive sampling* adalah salah satu teknik dalam penentuan sampel yang menggunakan pertimbangan tertentu dalam memilih sampel tersebut. Pemilihan sampel dalam teknik *purposive sampling* menggunakan dasar-dasar yang ditentukan peneliti agar bisa mendapatkan sampel yang sesuai dengan kegiatan penelitian.⁶ Disini peneliti memilih orang-orang yang dianggap dan diyakini mengetahui permasalahan yang sedang diteliti. Informan yang dipilih adalah : 1) konselor yang ada dikantor BKPSDM kota langsa, 2) dan karyawan yang mengalami stres kerja sebanyak 10 orang yang terdiri dari 5 karyawan PNS dan 5 karyawan Honorer.

Alasan peneliti memilih informan tersebut adalah karena konselor adalah orang yang mengatasi masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan, salah satunya adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Pemilihan konselor dan karyawan sebagai informan adalah karena yang diwawancarai adalah konselor yang mengatasi stres kerja pada karyawan, dan karyawan yang mengalami stres kerja.

⁴ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta : TERAS, 2009), h. 54.

⁵ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2009), h. 87

⁶ <http://pengertianparaahli.com/teknik-purposive-sampling/>.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan penelitian kepustakaan dengan berbagai buku rujukan yang mendukung pengumpulan data dalam penelitian.⁷ Data-data tersebut berupa referensi-referensi yang penulis peroleh dari perpustakaan dan dari laporan-laporan serta skripsi, thesis peneliti terdahulu serta laporan-laporan dari konselor kantor BKPSDM, buku dan laporan kantor BKPSDM yang berkenaan dengan karyawan di kantor BKPSDM melalui wawancara yang berhubungan dengan mengatasi stres kerja pada karyawan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian, misalnya lembaga, individu, kelompok atau konsep. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Selanjutnya jika subyek besar dapat diambil hingga 10-15% atau lebih, tergantung setidaknya tidaknya dari segi waktu, tenaga, dan dana. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor BKPSDM kota langsa yang berjumlah 100 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang bisa dianggap mewakili populasi. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini adalah

⁷ Nazir Moh, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2013), h. 50.

dengan menggunakan *purposive sampling*, yang mana cara ini merupakan teknik sampling yang satuan samplingnya dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik atau kriteria yang dikehendaki dalam pengambilan.⁸ Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel, yaitu sebanyak 11 orang, yang terdiri dari konselor pada kantor BKPSDM kota langsa, dan karyawan yang mengalami stres kerja yang berjumlah 10 orang, yaitu yang terdiri dari 5 karyawan PNS dan 5 karyawan Honorer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan observasi ini, maka data diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap pelaku yang nampak.⁹ Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi dengan tujuan untuk mengetahui strategi konselor dalam mengatasi stres kerja pada karyawan, untuk mengetahui bentuk-bentuk stres kerja yang dialami oleh karyawan.

⁸ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (jakarta : bumi aksara, 1996), h. 107.

⁹ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Alfabeta, 2008), h. 64.

2. Wawancara

Wawancara adalah usaha mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula, yaitu dengan cara kontak langsung atau dengan tatap muka.¹⁰ Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari orang lain dengan mengajukan sejumlah pertanyaan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai.

Disini penulis mewawancarai konselor dikantor dalam mengatasi stres kerja pada karyawan. Peneliti juga mewawancarai karyawan yang mengalami stres kerja, yang bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk stres kerja yang dialami oleh karyawan.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya.¹¹

Studi dokumentasi diperlukan untuk mendukung data penelitian mengenai strategi konselor dalam mengatasi stres kerja pada karyawan. Disini peneliti menggunakan dokumentasi, yaitu berupa foto konselor dan karyawan , data tentang fasilitas dalam mendukung konselor dalam mengatasi stres kerja pada karyawan.

¹⁰ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta : UGM-Press, 2009), h. 94.

¹¹ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), h. 112.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil, wawancara, catatan lapangan, angket, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹²

Dalam penelitian ini, data diperoleh dari berbagai sumber, diantaranya data primer yang berasal dari guru bimbingan konseling, siswa dan siswi, dan guru mata pelajaran, serta data sekunder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan.

Mengingat data kualitatif yang dikumpulkan oleh penelitian ini berbentuk narasi dan bersifat deskripsi atas sejumlah kejadian, interaksi, argumentasi, pernyataan sikap, dan perilaku subyek penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis interaksi, dimana komponen reduksi data dan sajian data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Setelah data terkumpul, maka tiga komponen analisis (reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan) berinteraksi.¹³

Pertama, reduksi data, reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, pada penyederhanaan, pengabstrakan dan

¹² S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Semarang : Rineka Cipta, 1996), h. 39.

¹³ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Semarang : Rineka Cipta, 1996), h. 39.

transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses reduksi berlangsung terus-menerus selama penelitian ini berlangsung. Disini, dari reduksi data, peneliti menemukan dokumen tentang strategi konselor dalam mengatasi stres kerja yang dialami karyawan. Kedua, penyajian data, penyajian data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumen disajikan secara naratif. Artinya, hasil penelitian dikembangkan sesuai dengan data yang diperoleh ketika kegiatan lapangan berlangsung. Dari penyajian data ini, peneliti menemukan bentuk-bentuk stres kerja yang dialami oleh karyawan hasil wawancara dengan konselor dan karyawan. Ketiga, menarik kesimpulan, adalah langkah terakhir yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data secara terus menerus baik pada saat pengumpulan data atau setelah pengumpulan data.

Dalam penelitian kualitatif penarikan kesimpulan tersebut dengan cara induktif, yang mana peneliti berangkat dari kasus-kasus yang bersifat khusus berdasarkan pengalaman nyata kemudian dirumuskan menjadi model, konsep, teori, prinsip, propinsi, atau definisi yang bersifat umum. Dengan kata lain, penarikan kesimpulan secara induktif adalah proses penelitian yang diawali dengan mengumpulkan data dan kemudian mengembangkan suatu teori dari data-data tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor BKPSDM Kota Langsa

Kantor Bidang Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah salah satu kantor yang memiliki tugas untuk memimpin, merencanakan, membina, mengawasi, mengendalikan, dan mengkoordinasikan penyelenggaraan kewenangan daerah dibidang pemerintahan dan pembangunan dibidang kepegawaian dan sumber daya manusia. Kantor Bidang Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kota Langsa beralamat di desa Sungai Pauh, Kecamatan Langsa Barat, Kota Langsa.

Kantor Bidang Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki pegawai sebanyak 69 orang. Terdiri dari 46 orang sebagai tenaga Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebagai tenaga DPB sebanyak 2 orang, tenaga Honorer 5 orang, dan sebagai tenaga kontrak sebanyak 16 orang.

B. Visi dan Misi

Kantor Bidang Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kota Langsa memiliki visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi

Mewujudkan kompetensi sumber daya manusia aparatur yang profesional dan beradap dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang menjunjung nilai-nilai islami.

b. Misi

- ✓ Peningkatan pelayanan prima administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.
- ✓ Pemberdayaan sumber daya manusia aparatur profesional dan proporsional.
- ✓ Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur.

D. Bentuk-Bentuk Stres Kerja Yang Dialami Oleh Karyawan BKPSDM

Kota Langsa

Stres kerja merupakan suatu respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Setiap orang yang memiliki pekerjaan merasakan adanya ekanan stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Stres terjadi jika seseorang dihadakan dengan peristiwa yang mereka rasakan sebagai mengancam kesehatan fisik atau psikologisnya. Peristiwa-peristiwa tersebut disebut stresor, dan reaksi orang terhadap peristiwa tersebut disebut respon stres. Stres yang berlanjut dapat menimbulkan gangguan-gangguan emosi yang menyakitkan seperti kecemasan dan depresi.

Banyak bentuk-bentuk stres yang dialami oleh individu yang dapat menimbulkan keterhambatan dalam pekerjaan. Pada kantor BKSDM kota Langsa, stres kerja yang dialami karyawan mengakibatkan para karyawan mengalami hambatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Adapun bentuk-bentuk stres kerja yang dialami karyawan kantor BKPSDM kota Langsa adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan

Karyawan bisa menjadi stres saat mereka benar-benar merasa lelah, baik secara fisik maupun emosional. Kelelahan yang luar biasa berasal dari stres yang berhubungan dengan intensitas kerja yang berkepanjangan. Kelelahan merupakan salah satu bentuk stres kerja yang terjadi pada karyawan kantor BKPSDM kota Langsa.

Kelelahan terjadi karena disebabkan oleh hal-hal diluar penyakit. Contohnya meliputi kurang tidur, aktivitas berat, dan beban pekerjaan yang terlalu banyak. Biasanya pada saati ini terjadi, tubuh akan memberikan sinyal awal seperti pusing hingga ingin muntah karena terlalu banyak berpikir.

Kelelahan berlebihan dapat memicu terjadinya stres sehingga individu akan mengalami stres kronis. Kelelahan adalah suatu kondisi yang memiliki tanda berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi, dan biasanya hal ini disertai dengan perasaan letih dan lemah.

Adapun penyebab kelelahan yang terjadi pada karyawan BKPSDM kota Langsa, yaitu :

a. Beban kerja berlebihan

Kelelahan yang terjadi pada karyawan kantor BKPSDM kota Langsa disebabkan oleh beban kerja yang karyawan terima terlalu banyak, sehingga membuat karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal. Hal ini terlihat dari wajah karyawan yang terlihat letih, tidak bersemangat, dan mengantuk.

Sebagaimana pernyataan konselor kantor BKPSDM kota Langsa bahwa :

“Bentuk stres kerja yang dialami karyawan salah satunya kelelahan. Hal ini dipicu karena kurangnya waktu istirahat dan tuntutan kerja yang melebihi kapasitas”.¹

¹ Hasil Wawancara Ibu Henni, Konselor Kantor BKPSDM kota langsa, Tanggal 10 Juni 2019.

- b. Deadline (tenggang waktu kerja yang diberikan oleh atasan tidak sesuai)

Selain beban kerja yang berlebihan, deadline atau tenggang waktu kerja yang diberikan oleh atasan untuk mengerjakan tugas tidak sesuai, merupakan salah satu penyebab kelelahan. Waktu yang terlalu singkat yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan harus ekstra keras untuk menyelesaikan tugas, hal ini yang memicu timbulnya kelelahan pada karyawan. Hal tersebut ditandai dengan jadwal kerja karyawan yang terkadang harus lembur dan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, yaitu dari hari senin s/d jumat, pukul 08.00 pagi s/d 16.00 sore.

- c. Kondisi fisik yang kurang baik

Kondisi fisik sangat menentukan maksimal tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Salah satu penyebab kelelahan yang dialami oleh karyawan BKPSDM kota Langsa adalah kondisi fisik yang kurang fit atau tidak sehat. Kondisi yang kurang fit membuat karyawan bekerja tidak maksimal, sehingga memicu kelelahan dan menimbulkan stres kerja. Hal tersebut ditandai dengan tidak fokus, tidak bersemangat, dan lain-lain.

2. Sulit Berkonsentrasi

Masalah stres adalah masalah yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor

yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.

Konsentrasi merupakan hal yang penting saat bekerja, oleh sebab itu karyawan harus mampu berkonsentrasi dalam mengejakan tugas. Stres kerja dapat menyebabkan sulitnya berkonsentrasi. Hal ini dikarenakan banyaknya beban yang harus dipikirkan sehingga konsentrasi saat bekerja akan hilang.

Konsentrasi adalah pemusatan perhatian atau pikiran pada suatu hal. Konsentrasi sangat penting dalam bekerja, karena dapat mendorong produktivitas individu. Individu dapat menyelesaikan tugas-tugas penting dengan efektif dan efisien.

Adapun penyebab sulitnya berkonsentrasi yang dialami oleh karyawan BKPSDM kota langsa, yaitu :

a. Lingkungan kerja yang tidak kondusif

Adapun penyebab karyawan sulit berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan adalah dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini dipicu dengan iklim organisasi yang kurang mendukung. Contohnya sarana dan prasarana dikantor yang kurang baik dan terlalu panas. Hal ini menyebabkan konsentrasi dalam bekerja pada karyawan menjadi terganggu, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi tidak maksimal.

Selain itu, sulitnya berkonsentrasi yang dialami oleh karyawan kantor BKPSDM kota langsa disebabkan oleh ruang kerja yang agak gelap dan suara bising yang berasal dari jalan raya. Tentu saja ini menjadi penghambat untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menumpuk.

b. Konflik antar sesama rekan kerja

Konflik antar sesama rekan kerja merupakan penyebab sulit berkonsentrasi yang terjadi pada karyawan kantor BKPSDM kota Langsa. Konflik antar sesama rekan kerja pada karyawan BKPSDM kota Langsa biasanya dipicu oleh masalah perbedaan dalam berpendapat.

Selain itu, konflik sesama rekan kerja ini juga terjadi karena adanya selisih paham antar karyawan dan kecemburuan sosial yang dipicu oleh karyawan yang dekat atau dinilai baik oleh atasan. Terkadang juga berasal dari karyawan yang tolak menolak dalam melakukan tugas. Misalnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dilimpahkan kepada karyawan lain, sehingga menimbulkan perdebatan, karena merasa tidak adil.

c. Faktor internal

Penyebab lain sulit berkonsentrasi, yaitu berasal dari dalam diri karyawan, misalnya beban pikiran yang sedang dialami karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh RS ia mengungkapkan :

”Bentuk stres kerja yang saya alami adalah sulit untuk berkonsentrasi saat menyelesaikan tugas dikantor. Penyebabnya karena banyaknya beban pikiran yang saya alami diluar kantor. Terkadang saya memikirkan masalah yang ada dirumah, sehingga terbawa pada saat saya bekerja, sehingga membuat saya sulit untuk berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas kantor.”²

² Hasil Wawancara Karyawan Rizki Saputra Kantor BKPSDM Kota Langsa, Tanggal 17 Juni 2019.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor internal atau dalam diri karyawan merupakan penyebab karyawan sulit berkonsentrasi saat mengerjakan tugas. Selain itu penyebab sulit berkonsentrasi yang terjadi pada karyawab BKPSDM kota langsa adalah karyawan mengalami kurang tidur. Tidur yang tidak berkualitas akan menurunkan daya imun sehingga akan mengganggu kinerja karywan dan membuat karyawan kehilangan daya ingat dan fokus saat melakukan pekerjaan.

3. Merasa Gelisah

Gelisah merupakan hal yang menggambarkan individu tidak tentram hati maupun perbuatannya, merasa khawatir, tidak tenang dalam tingkah lakunya, tidak sabar atau selalu dalam kecemasan. Gelisah hanya dapat diketahui dari gejala tingkah laku atau gerak-gerik individu dalam situasi tertentu.

Tingkah laku atau gerak gerik itu umumnya lain dari biasanya, misalnya mundur-mandir dalam ruang tertentu sambil menundukkan kepala, duduk dengan wajah murung atau sayu, malas bicara, dan lain-lain. Salah satu penyebab timbulnya rasa gelisah adalah akibat stres kerja.

Sebagaimana yang diungkapkan YS karyawan kantor BKPSDM kota langsa, bahwa :

“ Saya mengalami perasaan gelisah dan cemas saat berada dikantor, hal ini disebabkan karena pekerjaan yang menumpuk, sehingga saya takut

sewaktu-waktu tugas tersebut diminta oleh atasan, tetapi saya belum bisa menyelesaikannya. Belum lagi beban hidup yang lain yang harus saya jalani.”³

Gelisah yang muncul pada YS akibat dari beban hidup dan stres kerja yang ia alami, sehingga tugas-tugas yang harus ia selesaikan menjadi terbengkalai. Gelisah yang terus-menerus terjadi akan menimbulkan stres akut dan menjadi kronis serta sangat berbahaya bagi psikis maupun fisik karyawan.

Gelisah dapat diartikan dengan perasaan tidak tenang dan selalu khawatir (berhubungan dengan suasana hati), dan biasa diekspresikan dengan gerakan tubuh, seperti tangan atau kaki yang terus-menerus bergerak gelisah biasanya menunjukkan rasa tidak nyaman dan kurang istirahat.

Faktor lain yang menyebabkan karyawan kantor BKPSDM kota Langsa mengalami rasa gelisah adalah faktor internal seperti dikarenakan penyakit yang dialami oleh karyawan, misalnya jantung dan lain-lain.

4. Mudah Marah

Cepat marah merupakan salah satu bentuk stres dalam menghadapi pekerjaan. Rasa marah, kesal, dan cepat tersinggung ini merupakan akumulasi dari emosi yang tidak bisa disalurkan pada hal yang baik. Akibatnya, ketika menghadapi sebuah pekerjaan individu akan merasa tertekan dan timbullah rasa marah karena tidak bisa mengerjakannya.

Selain akan berakibat buruk pada hubungan dengan sesama rekan kerja, cepat marah pun sangat tidak baik bagi diri individu dan bisa

³ Hasil Wawancara Yulia Sari Karyawan Kantor BKPSDM Kota Langsa, Tanggal 21 Juni 2019.

mempengaruhi kesehatan. Penyebab cepat marah pun bisa dikarenakan tidak diberikan pengertian atau apresiasi dari atasan terhadap kerja individu. Sehingga memicu stres dan menimbulkan rasa marah yang berkepanjangan.

Adapun penyebab lain dari timbulnya rasa marah pada karyawan kantor BKPSDM kota Langsa, yaitu :

a. Jadwal kerja yang padat

Jadwal kerja yang padat salah satu penyebab karyawan mudah marah. Perasaan mudah marah yang tidak bisa terkontrol sering kali karyawan alami ketika pekerjaan yang terlalu padat harus dilakukan dengan cepat tetapi jadwal yang ditentukan terlalu singkat.

Jadwal kerja yang tidak efisien membuat karyawan harus mengorbankan waktu istirahat sehingga membuat emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, dan kemudian ketika muncul pekerjaan yang banyak sehingga membuat karyawan harus lembur emosi yang tidak terkontrol sebelumnya akan meluap menjadi amarah.

b. Tekanan dari atasan

Tekanan membuat membuat seseorang mengalami emosional. Tekanan dari atasan soal pekerjaan membuat karyawan merasa tertekan sehingga menyebabkan karyawan mudah marah. Terkadang beban kerja yang diberikan oleh atasan yang diperintahkan harus selesai dalam waktu singkat membuat karyawan merasa tidak bisa menahan emosionalnya sehingga menyebabkan karyawan mudah marah. Perasaan mudah marah tersebut dapat diluapkan kepada keluarga dirumah, dan rekan kerja dikantor.

c. Rekan kerja yang tidak kooperatif

Penyebab karyawan kantor BKPSDM kota Langsa adalah rekan kerja yang tidak kooperatif. Terkadang karyawan mengalami mudah marah dikarenakan rekan kerja tidak bekerja secara benar dan tidak bertanggung jawab. Misalnya ada pekerjaan yang diberikan oleh atasan yang pekerjaan tersebut diselesaikan dengan cara tim atau berkelompok, namun rekan kerja tidak ingin membantu dan lari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, sehingga karyawan menjadi marah, dan hubungan sesama rekan kerja menjadi tidak baik.

5. Kinerja Menurun

Bentuk stres kerja lainnya adalah kinerja menurun. Salah satu bentuk kinerja menurun pada karyawan kantor BKPSDM kota Langsa adalah sering melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas. Padahal tugas tersebut adalah tugas yang mudah atau yang biasa dikerjakan. Namun karena tekanan menghampiri individu sehingga membuat stres. Adapun dampaknya adalah individu tersebut melakukan kesalahan yang fatal, atau tidak mengerjakan tugas dengan selesai.

E. Strategi Kasubid Pembinaan Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan BKPSDM Kota Langsa

Stres kerja menyebabkan individu mengalami kehilangan semangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan menjadi beban pada diri individu. Stres yang disebabkan oleh pekerjaan harus ditangani

dengan baik agar individu mampu bekerja secara optimal dan tidak menyebabkan stres yang berkepanjangan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi-strategi dalam mengatasi stres kerja

Hal ini diungkapkan oleh kasubid kantor pembinaan BKPSDM kota Langsa, yaitu :

“Strategi dalam mengatasi stres kerja adalah dengan menentukan penyebab stres kerja terlebih dahulu sesuai dengan bentuk-bentuk stres, setelah itu baru kita tentukan layanan yang cocok untuk mengatasi stres tersebut.”⁴

Dikantor BKPSDM kota Langsa kasubid pembinaan mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan dengan menyusun strategi sesuai dengan kelima bentuk stres kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Kelelahan

Strategi kasubid pembinaan kantor BKPSDM kota Langsa dalam mengatasi bentuk stres, yaitu kelelahan adalah dengan memberikan solusi atau saran dalam menghadapi kelelahan yang dialami karyawan tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kasubid pembinaan kantor BKPSDM kota Langsa, yaitu :

“Untuk mengatasi kelelahan saya menyarankan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas tidur karyawan, dan melakukan olah raga.”⁵

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi konselor dalam mengatasi bentuk stres yang dialami karyawan, yaitu kelelahan adalah dengan memberikan solusi kepada karyawan agar dapat memperbaiki kualitas tidurnya,

⁴ Hasil Wawancara Ibu Henni, Kasubid Pembinaan Kantor BKPSDM kota langsa, Tanggal 10 Juni 2019.

⁵ Hasil Wawancara Ibu Henni, Kasubid Pembinaan BKPSDM kota langsa, Tanggal 10 Juni 2019.

karena salah satu penyebab karyawan mengalami kelelahan sehingga menyebabkan stres adalah kurang tidur, yang terlihat dari wajah yang tidak bersemangat, dan lesu.

Selain memperbaiki kualitas tidur, kasubid pembinaan juga memberikan solusi kepada karyawan agar karyawan dapat mengatur waktu kerja agar beban kerja yang sedang diemban dapat dikerjakan, walaupun pekerjaan yang sedang dikerjakan lebih banyak. Karena salah satu penyebab kelelahan yang dapat menimbulkan stres adalah beban kerja yang berlebihan.

Sebagaimana diungkapkan oleh SR karyawan kantor BKPSDM kota Langsa ia mengatakan :

“Saya mengalami stres kerja salah satunya disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak, sehingga tidak mampu saya lakukan sendirian.”⁶

Selain itu, olah raga teratur juga dapat mengatasi kelelahan yang alami oleh karyawan, yaitu kelelahan yang diakibatkan oleh beban pikiran. Dengan berolah raga sel-sel saraf yang membuat karyawan tegang menjadi refresh kembali sehingga dapat berfikir secara rasional.

2. Sulit berkonsentrasi

Strategi konselor dalam mengatasi bentuk stres kerja pada karyawan kantor BKPSDM kota Langsa, yaitu sulit berkonsentrasi dengan mengarahkan dan membimbing agar karyawan dapat memisahkan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan, sehingga karyawan lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaan

⁶ Hasil Wawancara Ibu Sri Rahayu, Karyawan Kantor BKPSDM kota langsa, Tanggal 23 Juni 2019.

ditempat kerja. Hal ini ditinjau dari sebab sulit berkonsentrasi terjadi dikarenakan faktor internal yang dialami karyawan, yaitu kondisi karyawan yang sedang mengalami masalah dan terbawa ke tempat kerja, sehingga karyawan sulit berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas.

Selain itu kasubid pembinaan juga menyarankan kepada karyawan agar karyawan memikirkan kondisi fisik, karena sulit berkonsentrasi muncul disebabkan oleh kondisi fisik yang kurang fit, sehingga karyawan perlu istirahat agar kondisi fisik tetap baik. Sebagaimana diungkapkan oleh kasubid pembinaan kantor BKPSDM kota Langsa, ia mengatakan :

“Salah satu strategi saya dalam mengatasi sulit berkonsentrasi dalam bekerja yang dialami oleh karyawan dengan memberikan bimbingan dan solusi sesuai dengan penyebab bentuk stres tersebut, yaitu sulitnya berkonsentrasi cara mengatasinya dengan menyusuh konselor agar dapat menyisihkan waktu untuk istirahat sejenak agar kondisi fisik dan otak relaks kembali.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kasubid pembinaan kantor BKPSDM kota langsa dalam mengatasi stres pada karyawan yaitu dengan memberikan arahan dan bimbingan serta solusi sesuai dengan bentuk stres, yaitu sulit berkonsentrasi.

3. Merasa gelisah

Merasa gelisah merupakan salah satu bentuk stres yang dapat menghambat pekerjaan karyawan. Biasanya perasaan gelisah disebabkan oleh faktor internal karyawan, seperti ketakutan disaat pekerjaan belum selesai.

Sebagaimana diungkapkan ibu PM, ia menyatakan bahwa :

“Perasaan gelisah muncul pada diri saya terkadang karena pekerjaan saya belum selesai, sehingga membuat saya takut dan gelisah.”⁷

Dari paparan diatas, strategi kasubid pembinaan dalam mengatasi stres kerja dari bentuk stres yaitu merasa gelisah adalah memberikan bimbingan kepada karyawan agar selalu mendekatkan diri kepada sang pencipta. Karena perasaan gelisah terkadang datang tanpa sebab yang jelas yang berasal dari dalam diri individu.

Strategi kasubid pembinaan dalam mengatasi rasa gelisah pada karyawan dengan menggunakan pendekatan keislaman, yaitu mendekatkan diri kepada Allah, dengan cara shalat, membaca Alquran, dan berzikir. Mengingat Alquran merupakan obat untuk menjadikan hati tenang dan tentram serta menghilangkan rasa gelisah dan keluh kesah. Dalam hal ini konselor hanya sebagai media sebagai pengarah dan pembimbing agar perasaan gelisah pada karyawan dapat teratasi.

4. Mudah marah

Mudah marah merupakan salah satu bentuk yang dapat menyebabkan stres. Adapun strategi kasubid pembinaan dalam mengatasi bentuk stres, yaitu mudah marah adalah dengan memberikan bimbingan keislaman berupa nasehat-nasehat yang dapat menghilangkan perasaan mudah marah yang dialami karyawan.

⁷ Hasil Wawancara Ibu Putri Mawaddah, Karyawan Kantor BKPSDM kota langsa, Tanggal 25 Juni 2019.

Kasubid pembinaan juga memberikan bimbingan terapi dalam mengatasi marah, yaitu bila sedang marah sambil berdiri, hendaklah ia duduk, dan bila marah sambil duduk, hendaklah ia tidur. Konselor juga memberikan pemahaman untuk coba menahan amarah dan memberikan maaf kepada orang yang dimarahi jika hal itu masih baik bagi individu yang dimarahi.

5. Kinerja menurun

Strategi konselor kantor BKPSDM kota Langsa dalam mengatasi stres kerja dalam bentuk kinerja menurun, yaitu dengan memberikan motivasi-motivasi yang bertujuan agar meningkatnya kinerja karyawan, seperti mengajak karyawan selalu belajar ikhlas dalam bekerja, dan meningkatkan kinerja agar atasan senang kepada karyawan tersebut.

Merefleksi karyawan agar kembali kepada esensi karyawan dalam bekerja. Menanyakan kembali apa motivasi karyawan dalam bekerja sehingga ia dapat berfikir secara rasional dan mencari jalan keluar dalam meningkatkan kinerjanya yang menurun.

F. Analisis

Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Bentuk stres kerja pada karyawan kantor BKPSDM kota Langsa adalah yang pertama kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, deadline, dan kondisi fisik yang kurang baik. Kedua, yaitu karyawan mengalami sulit berkonsentrasi. Adapun penyebabnya adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti suara bising, panas, dan lain-lain.

Selain itu, konflik antar sesama rekan kerja yang dilatarbelakangi oleh perbedaan pendapat atau selisih paham, dan kecemburuan sosial. Selain itu juga disebabkan oleh faktor internal karyawan, seperti kurang tidur, dan beban pikiran yang dialami karyawan

Ketiga, bentuk stres yang dialami oleh karyawan kantor BKPSDM kota Langsa adalah merasa gelisah. Hal ini disebabkan oleh faktor internal, yaitu adanya masalah pribadi atau penyakit yang sedang dialami atau diderita oleh karyawan.

Keempat, kinerja karyawan mudah marah, hal ini disebabkan oleh jadwal kerja yang padat, tekanan dari atasan sehingga membuat karyawan mengalami emosional, serta rekan kerja yang tidak kooperatif yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Kelima kinerja menurun, kinerja menurun disebabkan oleh tidak adanya apresiasi atas apa yang dikerjakan oleh atasan dan faktor luar lingkungan pekerjaan yang terbawa ke tempat kerja sehingga membuat karyawan menjadi tidak fokus dan menghambat pekerjaan sehingga kinerja karyawan menurun.

Dalam mengatasi stres kerja pada karyawan diperlukan penanganan dan metode yang efektif dan tepat sehingga stres kerja dapat teratasi dengan

maksimal. Strategi konselor sangat diperlukan dalam menangani stres kerja pada karyawan. Strategi tersebut haruslah sesuai dan tepat. Hal ini penting agar tidak terjadi kesalahan dalam penanganan stres kerja.

Kelima bentuk stres ini diatasi dengan strategi konselor yaitu sesuai dengan kelima bentuk stres tersebut. Kelelahan diatasi dengan memberikan bimbingan dan arahan yang bertujuan untuk mengatasi rasa lelah, seperti mengajak karyawan agar memperbaiki kualitas tidur.

Sulit berkonsentrasi strategi konselor dalam mengatasinya dengan cara mengarahkan dan membimbing agar karyawan dapat memisahkan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan, sehingga karyawan lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaan ditempat kerja. Selanjutnya merasa gelisah, adapun strategi konselor dalam mengatasinya dengan melakukan pendekatan keislaman, yaitu membimbing dan mengajak karyawan agar selalu mendekatkan diri kepada sang pencipta.

Selain itu bentuk dari stres yaitu mudah marah. Adapun strategi konselor dalam mengatasi bentuk stres tersebut adalah dengan melakukan pendekatan keislaman dengan cara memberikan gambaran tentang efek dari mudah marah dan lain sebagainya. Selanjutnya kinerja menurun, adapun strategi konselor dalam mengatasinya ialah dengan mengubah pikiran karyawan yang irrasional kepada rasional soal pekerjaan, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Strategi dalam mengatasi stres kerja pada karyawan kantor BKPSDM kota Langsa dilakukan oleh kasubid pembinaan berdampak positif terhadap

karyawan dalam mengatasi stres kerja. Hal ini ditandai dengan terciptanya profesional kerja pada diri karyawan. Karyawan lebih bertanggung jawab, selain itu hubungan antara sesama karyawan mulain terjalin dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dalam ghal-hal sebgelumnya dan hasil penelitian yang penulis dapatkan ditemukan beberapa kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

1. Stres kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.
2. Bentuk-bentuk stres kerja yang dialami oleh karyawan kantor BKPSDM kota Langsa berupa kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, deadline, dan kondisi fisik yang kuran fit, sulit berkonsentrasi yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik antar sesama rekan kerja, dan faktor internal, merasa gelisah disebabkan oleh faktor internal karyawan, mudah marah disebabkan oleh jadwal kerja padat, tekanan dari atasan, dan rekan kerja tidak kooperatif, dan kinerja menurun.
3. Stategi kasubid pembinaan dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan kantor BKPSDM kota Langsa adalah menentukan terlebih dahulu penyebab timbulnya penyebab stres, dan melakukan penanganan stres sesuai dengan penyebab bentuk stres tersebut.

4. Pengaruh strategi kasubid pembinaan terhadap karyawan adalah perubahan karyawan dari kinerja yang semula menurun jadi meningkat, karyawan dapat mengontrol diri untuk tidak mudah marah, dan karyawan lebih fokus saat bekerja tanpa adanya kesulitan berkonsentrasi.

B. SARAN

1. Disarankan kepada kasubid pembinaan kantor BKPSDM kota Langsa agar terus menjalankan program-program layanan agar stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat teratasi.
2. Kepada karyawan agar dapat mengetahui sejak dini tentang stres kerja yang dialami dan agar segera mencari layanan bimbingan guna mengatasi stres kerja yang dialami.
3. Kepada kepala kantor BKPSDM kota Langsa agar melengkapi sarana dan prasarana sebagai alat pendukung berjalannya proses layanan dalam mengatasi stres kerja pada karyawan.
4. Bagi Prodi Jurusan Bimbingan Konseling Islam (BKI) di harapkan bisa menambah Referensi buku di perpustakaan. Agar dapat dijadikan bahan dalam perkuliahan maupun literatur rujukan skripsi terutama dalam hal stres kerja.
5. Bagi mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) untuk senantiasa melakukan evaluasi terhadap penelitian ini sehingga bisa benar-benar menemukan solusi atau teknik yang tepat untuk mengatasi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al-Barqy, “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang” (Thesis, Fakultas Tarbiyah Universitas Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2015).
- Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* Jakarta : Rineka Cipta, 2011.
- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta : TERAS, 2009.
- Anshar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang : UI Press, 2011.
- Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Oranisasi*. Jakarta : UI-Press, 2001.
- Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta : CV Budi Utama, 2018.
- Dwi Septianto, “Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada PT Pataya Raya Semarang” (Skripsi Sarjana, Fakultas ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, 2010).
- Firman Menne, *Nilai-nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah*. t.t. : Celebes Media Perkasa, 2017.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : UGM-Press, 2009.
- Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konselor Edivisi Revisi*. Jakarta : Kencana, 2013.
- Husaini, *dkk.*, *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara, 1995.

- Indria Siregar, “Stres Kerja Guru Wanita Berdasarkan Status Pernikahan” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, 2012).
- Iskandar, dan Yuhansyah, *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Surabaya : Media Sahabat Cendekia, 2018).
- Iyus Yosep, *Keperawatan Jiwa (Edisi Revisi)*. Bandung : PT Refika Aditama, 2010.
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2009.
- Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 1999.
- M. Suyanto, *Marketing Strategy Top Brand Indonesia*. Yogyakarta : ANDI, 2007.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo, 2002.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo, 2002.
- Miftahul jannah, “Gangguan stres Pasca Trauma “Gagal Untuk Menikah” (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2013).
- Muhammad Utsman Najati, *Psikologi dalam Alquran*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2005.

- Mustamir Pedak, *Metode Supernol Manaklukan Stres*. Jakarta : Hikmah, 2009.
- Mustamir Pedak, *Metode Supernol Menaklukkan Stres*. Yogyakarta : Hikmah, 2009.
- Namora Lumongga Lubis, Hasnida, *Konseling Kelompok*. Jakarta : Kencana, 2016.
- Namora Lumonnga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta : Kencana, 2014.
- Nazir Moh, *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2013.
- Quran In Word : Al Baqarah : 286.*
- Quran In Word : Al Ma'arij : 19-21.*
- Quran In Word, Al A'raf : 3.*
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Semarang : Rineka Cipta, 1996.
- Samsul Munir Amin, Hariyantu Al Fandi, *Kenapa Harus Stres Terapi Stres Ala Islam*. Jakarta : Amzah, 2007.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1997.
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Alfabeta, 2008.
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : bumi aksara, 1996.
- Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group, 2018.
- Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta : kencana, 2018.

Sumber Website :

<https://kbbi.web.id/karyawan>, (30 September 2018).

Indonesia Dokumen, “Teori Lazarus”, <http://dokumen.tips/documents/teori-lazarus.html>. (01 Desember 2018) .

Nasib Tua Lumban Gaol, “Teori Stres : Stimulus, Respons, dan Transaksional,”*Buletin Psikologi*, vol. 24 no. 1 (November 2016), h. 2. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi>, (28 November 2018)

Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri, “Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”, Vol. 4 no. 2 (Desember 2008), <http://scholar.google.co.id/scholar?>, (8 November 2018).

Rober Sandra, Ifdil, *Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling*, vol. 1 no. 1 (Oktober 2015), h. 82. <http://jurnal.lieet.org>, (22 Februari 2019)

DOKUMENTASI PENELITIAN



Tanggal : 04 Februari 2019

Wawancara Penelitian Dengan Kasubbid Kantor BKPSDM Kota Langsa

Tanggal : 04 Februari 2019

Wawancara Penelitian Dengan Kepala Sesi Kantor BKPSDM Kota Langsa

Tanggal : 06 Februari 2019

Wawancara Penelitian Dengan Salah Satu Karyawan Kantor BKPSDM Kota Langsa

Tanggal : 06 Februari 2019

Wawancara Penelitian Dengan Salah Satu Karyawan Kantor BKPSDM Kota Langsa

WAWANCARA PENELITIAN

Nama Konselor :

Jenis Kelamin :

Hari/Tanggal :

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apa saja bentuk stres kerja yang dialami oleh para karyawan kantor BKPSDM Kota Langsa ?	
2	Bagaimana strategi ibu/bapak dalam mengatasi stres kerja pada karyawan kantor BKPSDM Kota Langsa ?	
3	Apasanksi yang diberikan oleh pihak kantor pada karyawan yang bermasalah ?	
4	Bagaimana tanggapan pihak atasan kepada karyawan yang mengalami stres kerja ??	
5	Apa harapan ibu/bapak kepada kantor khususnya pada karyawan agar stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat diatasi dengan maksimal ?	

6	Apa penyebab karyawan mengalami stres kerja ?	
7	Metode apa yang ibu/bapak gunakan dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan kantor BKPSDM Kota Langsa ?	
8	Bagaimana keberhasilan dari strategi yang ibu/bapak lakukan dalam mengatasi stres kerja pada karyawan kantor BKPSDM Kota Langsa ?	
9	Apa hambatan yang ibu/bapak alami dalam melakukan proses konseling dalam mengatasi stres kerja pada karyawan kantor BKPSDM Kota Langsa ?	

WAWANCARA PENELITIAN

Nama Karyawan :

Tempat/Tanggal :

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana bentuk stres kerja yang anda alami ?	
2	Apa penyebab anda mengalami stres kerja ?	
3	Apa yang anda lakukan ketika anda mengalami stres kerja ?	
4	Apa yang anda rasakan setelah anda mengikuti proses konseling ?	
5	Apa tanggapan anda tentang konselor ??	
6	Apa tanggapan anda tentang kegiatan ini ?	
7	Bagaimana hubungan anda dengan atasan anda ?	
8	Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja anda ?	
9	Bagaimana lingkungan kerja anda ?	
10	Apa anda merasa nyaman dengan lingkungan dan pekerjaan anda ?	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : NURAINI
2. Tempat/Tanggal Lahir : Bireun, 12 Desember 1993
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
6. Status : Menikah
7. Pekerjaan : Mahasiswi
8. Alamat : Gp. Blang Paseh, Dusun Sehati, Kota
Langsa
9. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Misdi
 - b. Ibu : Cut Suryati
 - c. Pekerjaan : Petani
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD Negeri Langsa Lama : Tamat Tahun 2006
 - b. SMP Negeri 3 Langsa : Tamat Tahun 2009
 - c. SMA Negeri 1 Langsa : Tamat Tahun 2012
 - d. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa : Masuk Tahun 2013 sampai
Sekarang

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Langsa, 25 Oktober 2019

Penulis,

NURAINI