

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Instansi menurut KBBI adalah badan pemerintahan umum (seperti jawatan, kantor), kejadian (pelanggaran, penemuan, dan sebagainya), atau suatu bagian dari departemen daerah dalam mengurus dan menyelenggarakan suatu tugas secara luas pada lingkungannya.<sup>1</sup> Dengan kata lain, Instansi pemerintah adalah organisasi yang terdiri dari kelompok individu yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara untuk melayani rakyat. Unsur penting dalam instansi salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM), SDM juga dikenal sebagai tenaga kerja, adalah komponen penting bagi organisasi. Tenaga kerja sangat berperan penting sebagai penggerak dalam instansi agar tercapainya tujuan instansi yang bersangkutan.<sup>2</sup>

Aktivitas tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan berusaha secara optimal sesuai dengan potensi yang ada pada dirinya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja pegawai adalah kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau

---

<sup>1</sup>Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, "KBBI Daring.". Diakses Pada 8 Agustus 2022 Dalam <https://Kbbi.Kemdikbud.Go.Id/Entri/Instansi>

<sup>2</sup>Prasetyo, Yuliana, dan Hidayat, "Pengaruh Jumlah UMKM, Jumlah Pendapatan Produk Domestik Bruto Daerah (PDRB) dan Jumlah Tenaga Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Deli Serdang." Dalam Jurnal *Bisnis Net*, Vol. 5, No. 1, 2022, 94.

sekelompok pegawai.<sup>3</sup> Kinerja pada tenaga kerja dapat menjadi tolak ukur terhadap kontribusi apa yang sudah ia berikan kepada instansi.<sup>4</sup>

Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap instansi yang bersangkutan, hal tersebut akan membuat instansi berkembang pesat dan target yang telah direncanakan akan tepat sasaran. Selain itu kinerja pegawai yang baik juga akan membuat pegawai menjadi semakin solid dan kompak. Dalam Al-Qur'an juga terdapat ayat yang menjelaskan mengenai kinerja yang baik, salah satunya yaitu terdapat dalam firman Allah QS. *Al-Ahqâf*/46:19, Allah berfirman:<sup>5</sup>

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. *al-Ahqâf*/46: 19).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah akan memberikan balasan atas apa yang telah dilakukan umatnya. Berdasarkan ayat tersebut maka instansi haruslah melakukan penilaian dan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawainya sehingga kinerja pegawai yang baik akan memberikan hasil yang baik pula.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: faktor individu (termasuk tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu); faktor pemimpin (termasuk tingkat dorongan, bimbingan, dan dukungan dari

---

<sup>3</sup>Awaliah, “Analisis Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (Pelayanan Kartu Kuning)” *Skripsi* (Malang: Universitas Pasundan Bandung, 2022), 16.

<sup>4</sup>Massie, Areros, dan Rumawas, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengelola IT Center Manado.” Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018, Vol. 6, No. 2, 2018, 47.

<sup>5</sup>Kementrian Agama RI, “Qur’an Kemenag”, diakses pada 29 Juli 2023 dalam [quran.kemenag.go.id](http://quran.kemenag.go.id).

atasan); faktor sistem (termasuk adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi); dan faktor situasional dan kontekstual (termasuk tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal).<sup>6</sup>

Banyak tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pekerja, misalkan tekanan waktu maupun tingkat konsentrasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan, juga adanya tuntutan emosional yang harus dihadapi ketika individu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan emosional ini dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri atau dari interaksi dengan orang-orang yang bekerja di sana.<sup>7</sup> Setiap tenaga kerja memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda. Persaingan dan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi membuat pegawai tertekan dalam lingkungan kerja.

Ketika pegawai menemui kondisi-kondisi yang menekannya dalam melakukan pekerjaannya, maka tuntutan-tuntutan tersebut akan berubah menjadi *stressor* apabila dalam menghadapi tuntutan tersebut pegawai harus memerlukan usaha yang besar. Jika tuntutan kerja relatif tinggi maka akan berdampak pada kesejahteraan psikologis pegawai salah satunya stres kerja. Dalam tulisan Miftah Chaerani, Vincent Cornelli menyatakan bahwa stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Yuliarti dan Anggriani, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu." Dalam *Jurnal Ekombis Review*, 127.

<sup>7</sup>Nurendra, "Peranan Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Kerja terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir." Dalam *Psikologika*, Vol. 21, No.1, 2016, 58-59.

<sup>8</sup>Chaerani, "Pengaruh Board Game Activity (Congklak) erhadap Kesehatan Mental (Stres) Lansia di Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Pare-Pare." *Skripsi* (Makassar: Universitas Hassanuddin, 2021), 2.

Menurut data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018, tingkat gangguan jiwa berat di Indonesia meningkat secara signifikan dari 1,7% pada tahun 2013 menjadi 7%, dan tingkat gangguan mental emosional meningkat secara signifikan dari 6% menjadi 9,8% dari seluruh populasi Indonesia. Organisasi Kesehatan Dunia menyatakan bahwa stres adalah salah satu faktor risiko paling umum yang menyebabkan gangguan mental.

Menurut pandangan Islam, stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Q.S *Al-Baqarah/2: 155*.<sup>9</sup>

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”. (QS. *Al-Baqarah/2: 155*).

Berdasarkan Tafsir Al Mishbah oleh M. Quraish Shihab “Sungguh, Kami pasti akan terus menerus menguji kamu”, artinya hakikat kehidupan duniawi antara lain dicirikan oleh berbagai cobaan yang tak terhindarkan. Bentuk ujiannya adalah “sedikit rasa takut” yakni keresahan hati menyangkut sesuatu yang buruk atau hal-hal yang tidak menyenangkan yang diduga akan terjadi, “sedikit rasa lapar” yakni keinginan meluap untuk makan karena perut kosong namun tidak menemukan makanan yang dibutuhkan, dan “kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan”. Itu sebabnya, manusia harus bersabar dalam ujian atau cobaan yang

---

<sup>9</sup>Kementrian Agama RI, “Qur’an Kemenag”, diakses pada 29 Juli 2023 dalam [quran.kemenag.go.id](http://quran.kemenag.go.id).

dialami. Dan jangan mengeluh dalam menghadapi ujian tersebut “bersabarlah dan sampaikan berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.<sup>10</sup>

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul melalui hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja ini dapat mengganggu individu dalam melakukan pekerjaannya.<sup>11</sup> Dampak yang diakibatkan dari stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres yang berdampak positif akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun dampak negatifnya juga dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai.<sup>12</sup>

Stres kerja dalam tingkat rendah dapat memberikan dampak yang positif yaitu berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Stres kerja ini juga dapat memberikan rangsangan agar pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja.<sup>13</sup> Pegawai mengalami dampak negatif dari tingkat stres yang tinggi di tempat kerja. Stres yang berlangsung lama dan terus-menerus akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dikenal sebagai *burn out* (kelelahan). Kelelahan

---

<sup>10</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah (Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an)* (Tangerang: Lentera Hati, 2008),364.

<sup>11</sup>Asih, Widhiastuti, dan Dewi, *Stres Kerja*. (Semarang: Semarang University Press, 2018), 2.

<sup>12</sup>Buulolo Dan Dakhi, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.” Dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vo. 4, No. 2, Juli 2022, 193.

<sup>13</sup>Irfad, Sanusi, Dan Mukhsin, “Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard.” Dalam *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 5, No. 1, 2021, 17.

merupakan salah satu bentuk stres yang paling sering dialami oleh pekerja yang bekerja di bidang layanan masyarakat atau *public service*.<sup>14</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Ekshan dan Septian mendapatkan hasil bahwa pengelolaan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.<sup>15</sup>

Sejalan dengan penelitian oleh Ahmad, Tewel, dan Taroreh bahwa dalam hasil analisis data mereka memperlihatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun mereka menganggap bahwa tuntutan-tuntutan tersebut tidak menjadikan mereka stres dan tidak mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu stres kerja yang menurun atau meningkat tidak mempengaruhi kinerja pegawai.<sup>16</sup>

Berbeda dengan temuan di atas, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Bagia, dan Susila menyatakan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pegawai yang mengalami stres di tempat kerja dapat mengalami penurunan kinerja karena mereka lebih cenderung mengalami ketegangan pikiran, berperilaku aneh, marah, dan menyendiri. Akibatnya, prestasi kerja mereka dapat terganggu.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup>Siswadi, Radiman, Tupti, Dkk. "Faktor Determinan Stres Kerja dan Kinerja Perawat." dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 22, No. 1, 2020, 19.

<sup>15</sup>Muhamad Ekhsan dan Septian, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai." Dalam *MASTER: Jurnal Manajemen Strategi Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, 2020, 16

<sup>16</sup>Ahmad, Tewel, dan Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Fif Group Manado." Dalam *Jurnal Emba*, Vol. 7, No. 3, Juli 2019, 2818.

<sup>17</sup>Dewi, Bagia, dan Susila, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan unit pelaksana teknik daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan. Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang bertempat di Jl. Brigjen. H. Hasan Basry No. 56 Banjarmasin, Kalimantan Selatan mempunyai tugas utamanya adalah lebih mengembangkan higiene, ergonomi, kesehatan dan keselamatan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman dan terlindungi sehingga tenaga kerja dapat berhasil dan produktif dalam bekerja.<sup>18</sup> Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini merupakan satu-satunya Lab K3 yang ada di Kalimantan Selatan yang menangani berbagai jenis perusahaan yang ada di Kalimantan Selatan. Dalam pekerjaannya, Lab K3 sangat dituntut untuk teliti sehingga tanggung jawab dan beban kerjanya dapat dikatakan tinggi.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Lab K3 sangat berisiko dan memerlukan ketelitian yang tinggi, oleh karena itu mereka mempunyai tanggung jawab yang besar dalam melakukan pekerjaan tersebut. Tanggung jawab yang besar tersebut kemudian memberikan beban kerja yang besar kepada pegawai. Beban kerja yang tinggi berpengaruh langsung terhadap stres kerja pegawai. Hal ini sejalan dalam wawancara awal penulis yaitu apabila pegawai melakukan dinas luar antara 2 sampai lebih dari 2 hari dikarenakan jarak ke lokasi pengujian yang

---

pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara." Dalam *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 2, November 2018, 159."

<sup>18</sup>Gt. Jhorgi Syahidan, "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan." *Skripsi* (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari, 2021).

jauh dari pusat kota. Kegiatan pengujian itu banyak yang harus dilakukan karena bidang pekerjaan pegawai adalah kesehatan dan keselamatan kerja sehingga harus teliti dan berhati-hati karena kebanyakan berpapasan dengan bahan kimia serta alat-alat penunjang kebutuhan pekerjaan. Kadang untuk ke perusahaan yang di luar Banjarmasin itu harus menginap disana bahkan kadang bisa bentrok dengan hari kerja sehingga membuat pegawai sangat kelelahan.

Namun dari permasalahan tersebut, pegawai Lab K3 mampu mencapai target yang sudah ditentukan sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Lab K3 sangat baik sehingga mampu mencapai target yang ada. Berdasarkan teori stres kerja di katakan bahwa yang dialami oleh pegawai di Lab K3 masuk kedalam aspek dan indikator penyebab stres kerja sehingga peneliti ingin mengetahui mengenai dampak stres kerja terhadap kinerja pada pegawai di Lab K3.

Dari paparan tersebut serta banyaknya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang ada, dan juga berdasarkan hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Tenaga Kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut, yaitu:



1. Bagaimana tingkat stres kerja pegawai pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Bagaimana dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang berkelanjutan, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi tingkat stres kerja pegawai pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.
- b. Mengidentifikasi tingkat kinerja pegawai pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.
- c. Mengidentifikasi dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Peneliti tidak hanya ingin mencapai tujuan penelitian yang diinginkan, tetapi juga berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada ilmu Psikologi.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terhadap dampak stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Manfaat Praktis
  - c. Manfaat untuk peneliti sendiri diharapkan dapat mengetahui bagaimana dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan.
  - d. Manfaat untuk pegawai di Lab K3 diharapkan dapat memberikan wawasan terkait dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai di Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan.
  - e. Manfaat untuk para pembaca dan juga masyarakat diharapkan bisa memberikan gambaran serta edukasi mengenai dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **E. Definisi Operasional**

Penulis akan menjelaskan definisi operasional dari variabel yang diangkat guna agar tidak terjadi kesalahpahaman oleh pembaca.

## 1. Stres Kerja

Sebelum menjelaskan mengenai pengertian stres kerja, dijelaskan terlebih dahulu pengertian stres. Menurut Baron dan Byrne dalam tulisan oleh Sherly Atika, Laila Meiliyandrie dan Indah Wardani, stres dapat diartikan sebagai kejadian fisik atau psikologis apa pun yang dipersepsikan seperti ancaman yang potensial terhadap kesehatan fisik atau juga emosional.<sup>19</sup> Menurut Mangkunegara dalam tulisan Esti Hayati BR Purba, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh orang yang bekerja di tempat kerja mereka.<sup>20</sup>

Behr & Newman dalam penelitian oleh Stephanus Guntur Yoga Prasetyo Aji, stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan. Ini didefinisikan sebagai interaksi antara kondisi kerja dengan karakteristik pekerjaan yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal.<sup>21</sup>

Penelitian ini menggunakan teori stres kerja dari Robbins yaitu keadaan dinamis ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan, peluang, dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasrat oleh seseorang tersebut yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.<sup>22</sup> Stres terkait pekerjaan juga diartikan sebagai suatu respon seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka atau menantang

---

<sup>19</sup>Sherly Atika, Laila Meiliyandrie, dan Indah Wardani, *Core Self Evaluation and Coping Stress* (Jawa Tengah: NEM, 2021), 8.

<sup>20</sup>Esti Yahati BR Purba, "Analisis Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjaje". *Skripsi* (Medan, Universitas Quality Medan, 2019), 6.

<sup>21</sup>Stephanus Guntur Yoga Prasetyo Aji. "Tingkat Stres Kerja Sekolah Luar Biasa." *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2013), 7.

<sup>22</sup>Desi Wulandari dan Ugung Dwi AW "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di RSUD Banyumas", Dalam *Jurnal Psycho Idea*, Vol. 1, No. 1, 2013, 70.

kemampuan mereka dalam mengatasi hal tersebut. Stres kerja merupakan suatu kondisi di mana terjadi ketegangan yang kemudian mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan juga kondisi seseorang.<sup>23</sup> Adapun indikator stres kerja menurut Robbins yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan.<sup>24</sup>

Menurut Zainal Abidin pandangan beliau mengenai stres kerja yaitu Sebagaimana dalam QS. Al-Baqarah/2: 214.<sup>25</sup>

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخِلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِنْ قَبْلِكُمْ ۗ مَسَّتْهُمُ الْبَأْسَاءُ وَالضَّرَّاءُ وَزُلْزِلُوا  
حَتَّىٰ يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ ۗ مَتَىٰ نَصْرُ اللَّهِ ۗ أَلَا إِنَّ نَصْرَ اللَّهِ قَرِيبٌ

Artinya: “Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga? Padahal belum datang kepadamu (cobaan atau ujian hidup) sebagaimana telah berlaku bagi umat terdahulu, sebelum kamu. Mereka ditimpa malapetaka dan kesengsaraan serta digoncangkan jiwanya (dengan bermacam-macam cobaan). Sehingga berkata Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya: ‘Kapankah datangnya pertolongan Allah? Ingatlah sesungguhnya pertolongan Allah itu amat dekat’”. (QS. Al-Baqarah/2: 214).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia yang kuat imannya, maka ia akan kuat dan sabar dalam menghadapi berbagai cobaan dalam hidupnya, sedangkan manusia yang lemah imannya maka akan mudah merasa tertekan jiwanya atau mengalami gangguan emosional. Kemudian muncullah stres yang merupakan keadaan yang menekan jiwa seseorang.<sup>26</sup>

<sup>23</sup>Ahmad, Tewel, dan Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Fif Group Manado.” Dalam *Emba*, Vol. 7, No. 3, Juli 2019, 2813.

<sup>24</sup>Stephen P Robbins dan Timothy Judge, *Perilaku Organisasi*, 12 ed. (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008), 327.

<sup>25</sup>Kementrian Agama RI, “Qur’an Kemenag”, diakses pada 29 Juli 2023 dalam [quran.kemenag.go.id](http://quran.kemenag.go.id).

<sup>26</sup>Zaenal Abidin, “Ketika Stress Beraksi Islam Punya Solusi,” Dalam *Jurnal Komunika*, Vol. 3, No. 1, Januari-Juni 2009, 1.

Dari penjelasan stres kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah respon dan reaksi psikologis dari individu terhadap tuntutan di tempat kerja seperti tekanan yang berlebihan, konsekuensi pekerjaan atau lingkungan kerja.

## 2. Kinerja Pegawai

Secara etimologis kata "kinerja" dapat disamakan artinya dengan kata "performance" yang pada umumnya yaitu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasil yang dicapai seseorang, baik barang maupun jasa, disebut kinerja. Dasar penilaian seorang karyawan atau organisasi kerja biasanya adalah kinerja yang menunjukkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas pekerjaan, semakin baik pula kinerjanya.<sup>27</sup>

Teori kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara yang mendefinisikan Kinerja sebagai prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga sering disebut sebagai prestasi kerja karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang mereka hasilkan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam penelitian Mitchael Hutomo dan Roy Setiawan yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 2.

<sup>28</sup>Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa," Dalam Jurnal

Pengertian kinerja dalam perspektif Islam merupakan hasil dari setiap kegiatan yang tidak hanya didasarkan pada material saja namun juga berarti lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta.<sup>29</sup> Sebagaimana dalam Firman Allah SWT alam QS. *Al-Mulk/67: 15*.<sup>30</sup>

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahi lah segala penjurunya dan makanlah sebagian dan rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia dituntut untuk memiliki sikap kesadaran untuk dapat mencurahkan kemampuannya seoptimal mungkin agar dapat mencapai suatu keberhasilan.<sup>31</sup>

Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan, kinerja pegawai juga dapat diartikan sejauh mana kinerja pegawai terletak pada pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### 3. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2, tenaga kerja adalah orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan pribadi dan masyarakat. Menurut Simanjutak dalam

---

*Agora* Vol. 3, No. 2, 2015, 62.

<sup>29</sup>Muamar Al Qadri dan Makmur Syukri, "Pengaruh Upah Pegawai terhadap Kinerja Staf STAI Jam'iyah Mahmudiyah dalam Perspektif Islam," Dalam Jurnal *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 11, No. 01, Februari 2022, 549-550.

<sup>30</sup>Kementrian Agama RI, "Qur'an Kemenag", diakses pada 29 Juli 2023 dalam [quran.kemenag.go.id](http://quran.kemenag.go.id).

<sup>31</sup>Zamzami, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Ditinjau dalam Pandangan Syari'ah (Studi Kasus di Restoran Abdullah Har Cabang Palembang)," *Skripsi* (Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2015), 37.

jurnal penelitian oleh Yoto, Tenaga kerja termasuk mereka yang sudah bekerja atau dipekerjakan, mereka yang sedang mencari pekerjaan dan tugas-tugas lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>32</sup> Tenaga kerja yang dimaksud di sini adalah para tenaga kerja atau pegawai yang bekerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Pada bagian penelitian terdahulu, peneliti memaparkan beberapa penelitian terdahulu berdasarkan variabel yang digunakan oleh peneliti, berikut beberapa penelitian terdahulu baik jurnal atau skripsi.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Windy Gustia Wardani dan Marco Rendy Yohanes dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok” dalam Jurnal Ilmiah SEMARAK Vol. 5, No. 2, Juni 2022 dengan variabel bebas yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang berlangsung saat ini. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa tingkat stres kerja pada PT Nusantara Sejahtera Raya (CinemaXXI) cabang Plaza

---

<sup>32</sup>Yoto Dkk., *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Tenaga Kerja Bidang Pengelasan*. (Malang: Media Nusa Creative (Mnc Publishing, 2021), 6.

Depok cukup tinggi dan dapat dilihat dari sub-sub variabel stres kerja diantaranya menuntut hasil kerja yang selalu baik dan atasan yang tidak akrab dengan karyawan lain.<sup>33</sup>

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang sama: variabel bebas adalah stres kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Namun, populasi, sampel, dan lokasi penelitian berbeda dengan yang akan dilakukan oleh peneliti berikutnya. Peneliti akan melakukan penelitian pada Lab K3 dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 51 pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Beti Rukmana Sari dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Cabang Semarang” dengan variabel bebas yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan BNI Cabang Semarang. Skripsi dari Universitas Semarang, Fakultas Psikologi tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank BNI Cabang Semarang dengan sampel yang dipilih adalah karyawan bagian *frontliner*. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Semarang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup>Wardani Dan Yohanes, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok.” Dalam Jurnal *Ilmiah Semarak*, Vol. 5 No. 2, Juni 2022.

<sup>34</sup>Beti Rukmana Sari, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI



Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang sama: variabel bebas adalah stres kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Namun, populasi, sampel, dan lokasi penelitian berbeda dengan yang akan dilakukan oleh peneliti berikutnya. Peneliti akan melakukan penelitian pada Lab K3 dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 51 pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Festinhati Buulol, Paskalis Dakhi, dan Erasma F. Zalogo dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan” dengan variabel bebas yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Vol. 4, No. 2, Juli 2021. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 31 orang pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, maka sampelnya 31 orang pegawai. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang sama: variabel bebas adalah stres kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Namun, populasi, sampel, dan lokasi penelitian berbeda dengan yang akan dilakukan oleh peneliti

---

Cabang Semarang." *Skripsi* (Semarang: Universitas Semarang, 2020).

<sup>35</sup>Buulolo Dan Dakhi, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.” Dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 2, Julis 2021.

berikutnya. Peneliti akan melakukan penelitian pada Lab K3 dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 51 pegawai.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nia Tri Agustina dan Hendry Cahyono dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo” dengan variabel bebas yaitu (X1) pelatihan, (X2) kompetensi syariah, (X3) stres kerja, dan variabel terikat nya (Y) kinerja dalam Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam Vol. 3, No. 2, 2020. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, kompetensi syariah dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Untuk sampel penelitian adalah seluruh staf BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, yang berjumlah 40 orang, digunakan. Pada penelitian ini, stres kerja tidak mempengaruhi kinerja. Dengan kata lain, variabel-variabel yang menunjukkan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja berusaha membuat karyawan menjadi sangat termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sangat singkat. Dalam perspektif islam stres menurut Tafsir Kemenag *QS. Al-Baqarah/2: 155*, yaitu kehidupan manusia penuh dengan cobaan untuk mengetahui seberapa besar keimanan seseorang. Ini berarti bahwa seorang pegawai harus selalu berpikir positif tentang masalah yang mereka hadapi untuk mendorong

mereka untuk menyelesaikan masalah atau tugas yang mereka hadapi. Selain itu, mereka harus selalu mendekatkan diri kepada Allah agar mereka selalu mendapatkan keberkahan.<sup>36</sup>

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang sama: variabel bebas adalah stres kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Namun, populasi, sampel, dan lokasi penelitian berbeda dengan yang akan dilakukan oleh peneliti berikutnya. Peneliti akan melakukan penelitian pada Lab K3 dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 51 pegawai.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Fitri, Nasfi, dan Ahmad Lutfi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah” dengan variabel bebas (X1) yaitu stres kerja pada perempuan berperan ganda dan (X2) motivasi pada perempuan berperan ganda, dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dalam Jurnal *El-Kahfi (Journal of Islamic Economic)* Vol. 1, No. 2, 2020. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS). Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional, menggunakan metode deskriptif. Populasi penelitian seluruh karyawan perempuan berperan ganda di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar berjumlah 12 orang, sehingga dalam penelitian ini ditetapkan seluruh populasi sebagai sampel. Hasil pengujian hipotesis

---

<sup>36</sup>Nia Tri Agustina dan Hendry Cahyono, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo,” *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, Vol. 3, No. 2, Juli 2020, 10.

penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.<sup>37</sup>

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang sama: variabel bebas adalah stres kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Namun, populasi, sampel, dan lokasi penelitian berbeda dengan yang akan dilakukan oleh peneliti berikutnya. Peneliti akan melakukan penelitian pada Lab K3 dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 51 pegawai.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara mengenai masalah penelitian, yang biasanya mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel merupakan suatu konsep yang sangat penting. Menurut Gravetter & Wallanu dalam buku karya Agus Abdul Rahman, variabel adalah suatu karakteristik atau kondisi yang berubah atau memiliki nilai yang berbeda bagi setiap individu. Suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain baik itu meningkatkan atau menurunkan sesuatu. Hipotesis atau dugaan sementara ini nantinya akan dibuktikan kebenarannya melalui data empiris. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti didasarkan pada berbagai sumber, seperti teori, penelitian sebelumnya, bukti lapangan atau logika.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Sari Fitri, Nasfi, dan Ahmad Lutfi, "Pengaruh Stres Kerja Motivasi Perempuan Berperan Ganda terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah" Dalam Jurnal *El-Kahfi (Journal of Islamic Economic)*, Vol. 1, No. 2, 2020, 10.

<sup>38</sup>Agus Abdul Rahman, *Metode Penelitian Psikologi (Langkah Cerdas Menyelesaikan Skripsi)* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017).

Berdasarkan paparan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1.  $H_0$ : Tidak ada dampak antara stres kerja dengan kinerja pegawai pada Tenaga Kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.
2.  $H_a$ : Ada dampak antara stres kerja dengan kinerja pegawai pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

#### **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat peneliti agar memudahkan penulisan, sistematika penulisan yaitu:

1. BAB I yaitu pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi istilah variabel bebas (X) yaitu stres kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dan tenaga kerja, 5 penelitian terdahulu tentang variabel bebas (X) yaitu stres kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II yaitu kajian teori dan kerangka pikir. Terdapat teori yang menjelaskan variabel bebas (X) yaitu stres kerja serta pandangannya dalam keislaman dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai serta pandangannya dalam keislaman dan penjabarannya.

3. BAB III yaitu metode penelitian termuat diantaranya jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
4. BAB IV yaitu gambaran umum lokasi penelitian, hasil uji instrumen terdiri dari *professional judgment*, uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis data terdiri dari karakteristik responden, analisis data deskriptif, uji T-Test, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan Indikator pembentuk utama variabel. Pembahasan data penelitian, peneliti membahas mengenai tingkat stres kerja pada pegawai Lab K3, tingkat kinerja pada pegawai Lab K3, dan dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga kerja di Lab K3.
5. BAB V penutup, yaitu kesimpulan hasil penelitian dan rekomendasi dari penulis.