

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penulis menemukan ada beberapa ayat Al-qur'an yang berkaitan dengan stres kerja, yang pertama terdapat dalam surah At-taubah ayat 105, surah Al-Insyirah ayat 5 dan ayat 6:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (At-taubah:105)

Dikutip dari Tafsir Al-Mukhtashar Syaikh Dr. Shalih Bin Abdullah Bin Humaid : Katakanlah –wahai Rasul- kepada orang-orang yang tidak pergi ke medan jihad dan bertobat dari dosanya, “Tutupilah kerugian yang timbul dari kesalahan kalian di masa lalu, ikhlaskanlah amal kalian kepada Allah, dan lakukanlah hal-hal yang diridai-Nya. Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat amal perbuatan kalian dan kelak di hari kiamat kalian akan dikembalikan kepada Tuhan kalian yang Maha Mengetahui segala sesuatu. Dia mengetahui apa saja yang kalian sembunyikan dan apa saja yang kalian perhatikan. Dia akan memberitahukan kepada kalian apa yang telah kalian perbuat di dunia dan Dia akan memberikan balasan sesuai dengan amal perbuatan kalian(Shalih Bin Abdullah Bin Humaid:Tafsir Al-Mukhtashar).

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا. إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”. (Al-Insyirah:5-6)

Dikutip dari Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz : Ini merupakan janji Allah yang tegas bahwa bersama kesempitan terdapat kelapangan, bersama masalah terdapat jalan keluar, dan bersama kesukaran terdapat kemudahan(Imad Zuhair Hafidz: Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah).

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿١١﴾

Artinya : “Tidak ada suatu musibah pun yang menimpa (seseorang), kecuali dengan izin Allah. Siapa yang beriman kepada Allah, niscaya Dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”. (At-Taghabun :11)

Dikutip dari Tafsir Al-Wajiz Syaikh Prof. Dr. Wahbah Az-Zuhaili : Tidak ada musibah apapun yang menimpa seseorang (yaitu setiap sesuatu ditunjukkan kepadanya baik kebaikan maupun keburukan dan menimpa dirinya atau hartanya) tanpa sepengetahuan Allah, kehendak, takdir dan kuasaNya. Barangsiapa benar-benar beriman kepada Allah, maka hatinya akan ditunjukkan pada kebaikan, kesabaran dan keridhaan atas musibah itu. Dia juga akan mengetahui bahwa sesungguhnya musibah itu dari Allah. Dan Allah adalah Dzat yang Maha Mengetahui segala sesuatu. Tidak ada yang dapat tersembunyi dariNya, bahwa misteri-misteri dan keadaan hati(Wahbah Az-Zuhaili: Tafsir Al-Wajiz).

عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَلِكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Rasulullah SAW. Bersabda: *"Sungguh mengagumkan perkara orang mukmin: seluruh urusannya adalah kebaikan. Bila ia mendapat kesenangan maka ia mensyukurinya sehingga hal itu menjadi kebaikan baginya. Dan jika ditimpa sesuatu musibah maka ia sabar sehingga hal itu menjadi kebaikan baginya"* H.R Muslim.

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ إِذَا أَرَادَ بِعَبْدٍ خَيْرًا عَجَّلَ لَهُ الْعُقُوبَةَ فِي الدُّنْيَا وَإِذَا أَرَادَ بِعَبْدٍ شَرًّا أَمْسَكَ عَنْهُ بِذَنْبِهِ حَتَّى يُؤَافِيَ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Rasulullah SAW bersabda: *"Sesungguhnya Allah SWT, apabila menghendaki kebaikan pada seseorang, maka ia akan mempercepat siksa-Nya di dunia. Dan apabila Allah menghendaki keburukan pada seorang hamba, maka Allah akan menunda siksa tersebut sehingga ia dibangkitkan pada hari kiamat dengan membawa dosanya"* HR. Tirmidzi.

لَهُمْ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنْ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَالْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْأُبْخُلِ وَالْجُبْنِ وَصَلَعِ الدِّينِ وَغَلَبَةِ الرِّجَالِ

Rasulullah SAW bersabda: *"...Ya Tuhanku aku berlindung kepada-Mu dari kecemasan dan kesedihan, sikap lemah, malas, kikir, penakut, himpitan utang dan kedzaliman manusia"* HR. Bukhari.

مَا يُصِيبُ الْمُسْلِمَ مِنْ نَصَبٍ وَلَا وَصَبٍ وَلَا هَمٍّ وَلَا حُزْنٍ وَلَا أَذًى وَلَا غَمٍّ حَتَّى الشَّوْكَةِ يُشَاكُّهَا إِلَّا كَفَّرَ اللَّهُ بِهَا مِنْ خَطَايَاهُ

Rasulullah SAW bersabda: *"Tidaklah seorang Muslim ditimpa suatu kesulitan, kesusahan, sakit, atau kesedihan hingga duka cita yang meresahkan dirinya kecuali Allah menghapus sebagian keburukannya."*

HR. Muslim(Nurlaila, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disebut juga pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi(Yoga, 2018).

A.W.Widjaja berpendapat bahwa, karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya A.W.Widjaja mengatakan bahwa, karyawan adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.(Lestari, 2017) Stres kerja terhadap karyawan merupakan respons fisik dan emosional yang dialami akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki.

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya(Yonata and Sugandha, 2021). Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya

diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.” Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Faktor penghambat lain, terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, ketersaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi(Firdausi, 2020).

Gusti Yuli Asih S.Psi., M.Si dalam bukunya yang berjudul STRESS KERJA dijelaskan bahwa stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu(Ummah, 2019).

Menurut Galih Pramono, S.E., M.M., CH., CHt., CRM dalam bukunya *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat* terdapat beberapa faktor-faktor penyebab stres kerja. Stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait (Pramono, 2024).

Beberapa faktor utama penyebab stres kerja meliputi :

- a. Beban kerja berlebihan
- b. Ketidakpastian dan Perubahan
- c. Kurangnya dukungan sosial
- d. Ketidakjelasan Peran
- e. Kurangnya kendali
- f. Ketidakadilan dan Diskriminasi
- g. Ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan

Setelah melakukan observasi awal dan dilakukan komunikasi antara peneliti dengan narasumber salah satu karyawan UPT Asrama Haji Embarkasi Padang yaitu Iblano Parosa, S.H, karyawan dibagian PBMN (Pengelola Barang Milik Negara) disampaikan bahwa stres kerja karyawan UPT Asrama Haji Embarkasi Padang dapat dikategorikan bermusim sesuai dengan jadwal kepadatan pekerjaan. Kepadatan pekerjaan oleh karyawan biasanya terjadi pada bulan haji. Pada hari biasa diluar dari musim haji, pekerjaan karyawan berjalan seperti hari biasa dan pekerjaan oleh karyawan UPT Asrama Haji Embarkasi Padang dilaksanakan oleh setiap divisi perbidang untuk setiap pekerjaan karyawan.

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis)(Nababan, 2021a). Stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. David dan Newstrom mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang(Gunawan, 2011). Stres kerja adalah perasaan ketegangan yang dialami oleh seseorang sebagai bentuk respon terhadap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kemampuan seseorang tersebut. Dengan kata lain, stres kerja merupakan perasaan tertekan dan tidak nyaman yang dirasakan oleh seorang karyawan yang disebabkan oleh stimulus-stimulus yang berasal dari lingkungan dan pekerjaannya, salah satunya adalah ketidaksesuaian pengetahuan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang didapatkan(Yoga, 2018).

Stres kerja merupakan masalah yang semakin mendapatkan perhatian di kalangan perusahaan dan organisasi, terutama karena dampaknya yang signifikan terhadap kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja di kota besar. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak

mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Wartono, 2017).

Berdasarkan hasil observasi yang penulis laksanakan langsung di UPT Asrama Haji Embarkasi Padang pada Rabu tanggal 19 hingga Jumat 21 Maret 2025. Observasi dilaksanakan dengan menyampaikan tujuh pertanyaan berdasarkan faktor-faktor stres kerja kepada pegawai ASN UPT Asrama Haji sebanyak 16 pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang penulis laksanakan, penulis memperoleh data mengenai Stres Kerja Pegawai UPT Asrama Haji. Adapun pertanyaan yang penulis cantumkan pada saat observasi yaitu :

1. Apakah ada beban kerja berlebihan yang dirasakan oleh karyawan upt asrama haji embarkasi padang di sumatera barat, jika ada beban kerja seperti apa yang terjadi?
2. Apakah ada ketidakpastian dan perubahan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan ?
3. Apa yang menyebabkan kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja oleh karyawan ?
4. Apakah ada ketidakjelasan peran pekerjaan yang menjadi sumber stres kerja.
5. Apa yang menyebabkan kurangnya kendali dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan stres kerja.
6. Apakah ada ketidakadilan dan diskriminasi dalam kebijakan organisasi di lingkungan kerja.
7. Apakah ada ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan

pekerjaan yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan pertanyaan yang dicantumkan oleh penulis yang sudah melaksanakan observasi kepada pegawai UPT Asrama Haji, penulis memperoleh data :

Sebanyak 7 pegawai UPT Asrama Haji berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh pegawai tidak ada, namun ketidakpastian dan perubahan dalam pekerjaan itu ada seperti pegawai terkadang memiliki beban kerja yang ditempatkan tetapi tidak dengan kemampuan pegawai tersebut dan terkadang dipindahkan ke bidang lain dalam pekerjaan. 7 pegawai tersebut tidak merasakan adanya kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Pegawai berpendapat bahwa adanya ketidakjelasan peran pekerjaan karena terkadang melaksanakan pekerjaan diluar dari kemampuannya seperti ketidakjelasan dan perubahan dalam pekerjaan yang sudah disampaikan sebelumnya. Pegawai tidak ada merasakan kurangnya kendali dalam pekerjaan serta ketidakadilan dan diskriminasi dalam kebijakan organisasi di lingkungan kerja. Pegawai berpendapat ada yang ada dan tidak ada nya ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh pegawai tersebut.

Sebanyak 5 pegawai berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan juga tidak ada, ketidakpastian dan perubahan dalam pekerjaan juga tidak ada. Pegawai juga berpendapat bahwa bahwa tidak ada yang menyebabkan kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja serta tidak

ada ketidakjelasan peran pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai. Pegawai berpendapat bahwa adanya kurangnya kendali dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja seperti pendistribusian kinerja yang kurang merata, belum adanya sistem pengolahan data, pengawasan dari pimpinan sehingga pekerjaan menjadi tidak tepat sasaran, karyawan yang kurang aktif dalam informasi dalam kepegawaian serta kurangnya pengawasan dan kontrol dalam pekerjaan. Pegawai berpendapat bahwa tidak adanya ketidakadilan dan diskriminasi dalam kebijakan organisasi di lingkungan kerja serta tidak adanya ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh pegawai tersebut.

Sementara itu, sebanyak 4 pegawai UPT Asrama Haji berpendapat bahwa adanya beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh pegawai seperti pekerjaan yang harus diselesaikan di waktu yang bersamaan, pekerjaan di akhir tahun dan di awal bulan, serta mengerjakan pekerjaan pribadi pimpinan, organisasi pimpinan. Selain itu ketidakjelasan dan perubahan dalam pekerjaan turut dirasakan oleh pegawai, hal tersebut karena pembagian tanggung jawab kerja yang tidak sesuai dengan jobdest pegawai serta peraturan terbaru yang keluar tetapi tidak dengan kepastiannya. Sebagian pegawai berpendapat bahwa adanya kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja seperti MSDM yang buruk, komunikasi dan manajemen pekerjaan dan pemetaan pekerjaan yang belum sempurna serta ego sekitar. Selain itu adanya pegawai merasakan adanya ketidakjelasan peran pekerjaan yang menjadi sumber stres kerja.

Pegawai tidak merasakan adanya ketidakadilan dan diskriminasi dalam kebijakan organisasi di lingkungan kerja. Pegawai merasakan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan seperti MSDM yang kurang.

Embarkasi/Debarkasi Haji Padang yang ditetapkan oleh Menteri Agama RI dengan SK No. 20 tahun 2006 tanggal 3 Agustus 2006, dan mendapat bantuan dari Pemda Sumbar baik fisik maupun dukungan moril. Disamping bangunan yang telah dibangun oleh Kementerian Agama dengan anggaran DIK tahun 1985/1986, Pemerintah Daerah Sumatera Barat juga membangun beberapa gedung bertingkat dua dengan kapasitas 336 tempat tidur, gedung VIP 5 kamar, gudang penyimpanan barang dan sarana pendukung lainnya. Penggunaan bangunan Asrama Haji Embarkasi Padang diresmikan pemakaiannya oleh Gubernur Sumatera Barat pada tanggal 18 November 2006. Kemudian pada tanggal 18 Desember 2006 Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono berkenan secara langsung meresmikan Embarkasi/Debarkasi Haji Padang yang ditandai dengan penandatanganan prasasti di Asrama Haji Parupuk Tabing Padang (Fitriana, 2014a).

Peraturan Menteri Agama Nomor 44 Tahun 2014 tentang Organisasi dan tata kerja UPT Asrama Haji menerangkan bahwa pemerintah dalam hal ini Kementrian Agama berkeinginan Asrama Haji dikelola secara Mandiri dengan tugas teknis penunjang Kementrian Agama yang dapat menyederhanakan rentang kendali pekerjaan. Hal ini

merupakan bukti bahwa pemerintah berkeinginan menciptakan asrama haji yang dikelola secara baik dan profesional dan dapat dinikmati langsung oleh masyarakat.

Adapun visi dan misi UPT Asrama Haji Embarkasi Padang yaitu:

Visi : “Terwujudnya asrama haji yang modern, agamis, dan melayani sepenuh hati”

Misi :

1. Meningkatkan pelayanan secara cepat, tepat, berkualitas dan agamis.
2. Menciptakan suasana yang kondusif, nyaman, aman tentram terciptanya ukhuwah yang bisa dirasakan pengguna jasa.
3. Meningkatkan inovasi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan pemeliharaan, pengelolaan dan pengembangan asrama haji sebagai asset pemerintah untuk kepentingan umat.

Di UPT Asrama Haji Embarkasi Padang, stress kerja terhadap karyawan tidak terjadi secara berlebihan, artinya untuk pekerjaan karyawan di Asrama Haji dapat dilaksanakan pada setiap divisi per-bidang untuk setiap pekerjaan. Stress kerja pada karyawan di Asrama Haji dapat dikategorikan bermusim sesuai dengan jadwal kepadatan pekerjaan seperti pada musim haji, maka pekerjaan karyawan akan padat. Akan tetapi, jika untuk pekerjaan diluar musim haji seperti untuk hari biasa, karyawan tetap bekerja seperti biasa tetapi tugas karyawan tidak padat seperti ketika akan memasuki bulan haji.

Memahami stres kerja karyawan sangat relevan dan penting karena stres dapat berdampak signifikan pada kinerja, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan, serta pada organisasi secara keseluruhan (Sonnentag, 2018). Penelitian tentang stres kerja memberikan wawasan penting mengenai bagaimana stres mempengaruhi individu dan organisasi, serta memberikan panduan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stress kerja karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor utama penyebab stres kerja. Stress kerja karyawan UPT Asrama Haji Embarkasi Padang itu memang ada, namun yang menjadi penyebab utama stress kerja itu terjadi yaitu pegawai yang tidak masuk, pegawai kerja yang tidak jelas, beban kerja tidak teratur dengan tempat yang ada. Dalam hal ini peneliti mengambil 4 faktor utama penyebab stres kerja karena akan memberikan dampak kedepannya terhadap suatu organisasi dan berjalan lancar atau tidaknya pekerjaan seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Sementara itu 3 faktor utama dari stres kerja tidak ditemukan penulis di tempat penulis melakukan penelitian sebelumnya berdasarkan hasil observasi awal saat pra penelitian yang bersumber langsung dari pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Padang di Sumatera Barat.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Faktor Penyebab Stres Kerja Pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Padang di Sumatera Barat ?”

2. Batasan Masalah

Peneliti membatasi cakupan permasalahan yang akan dibahas mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja, yaitu :

- a. Ketidakpastian dan perubahan dalam pekerjaan
- b. Kurangnya dukungan sosial lingkungan kerja
- c. Kurangnya kendali dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan stres kerja
- d. Ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui ketidakpastian dan perubahan dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja
- b. Untuk mengetahui kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja
- c. Untuk mengetahui kurangnya kendali dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan stres kerja
- d. Untuk mengetahui ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan dalam pekerjaan

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana dalam program Studi Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Imam Bonjol Padang.
2. Untuk memperkaya pengetahuan peneliti tentang penelitian dan dapat dijadikan asumsi dasar untuk merangsang peneliti berikutnya yang terkait dengan masalah yang sama.
3. Sebagai bahan masukan bagi penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh pada jurusan Manajemen Dakwah.

E. Penjelasan Judul

Dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang judul yang akan penulis ambil sebagai sebuah penelitian, untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam memahami judul yang penulis paparkan, adapun penjelasan judul penulis sendiri adalah :

Stres Kerja : Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik. Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik dan psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang. Stres kerja dapat digambarkan sebagai

rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi ditempat kerja. (Safitri,2020)

Pegawai : Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. (Hasibuan,2007)

UPT Asrama Haji : UPT Asrama haji adalah unit pelaksanaan teknis yang bertugas mengelola asrama haji dalam rangka penyelenggaraan ibadah haji, khususnya yang berangkat dari embarkasi Padang.

Embarkasi Padang: Embarkasi padang adalah bandar udara atau pelabuhan yang ditetapkan sebagai titik awal keberangkatan jamaah haji dari wilayah Sumatera Barat.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan dalam penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun sistematika pembahasan kedalam pokok-pokok bahasan yang dibagi menjadi tiga bab sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan yang dipakai terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan landasan teori tentang faktor penyebab stres kerja, dampak dari stres kerja dan solusi untuk mengatasi stres kerja.

BAB III : Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : Merupakan hasil penelitian yang berisikan tentang profil UPT Asrama Haji Embarkasi Padang, temuan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan implikasi hasil penelitian dengan keilmuan.

BAB V : Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.