

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Handoko (dalam Hariyono dkk, 2009), menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Rivai (2004), menyatakan bahwa Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala Stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Greenberg (dalam Setiyana, 2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, Stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber Stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi.

Tarupolo (2007) berpendapat bahwa stres kerja merupakan serangkaian proses yang mengakibatkan seseorang dapat

merasakan sakit, tidak nyaman dan tegang karena pekerjaan, situasi kerja atau tempat kerjanya.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.1.2 Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2008) mengelompokkan stres kerja ke dalam beberapa aspek, diantaranya :

1. Aspek fisiologis

Pengaruh awal yang akan terlihat ketika mengalami stres biasanya merupakan gejala fisiologis. Riset membuktikan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan hingga dapat memicu serangan jantung.

2. Aspek Psikologis

Dampak yang paling sederhana yang dimunculkan oleh stress kerja yaitu ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam kondisi psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Aspek perilaku

Hal yang berkaitan dengan perilaku mencakup menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi (kemangkiran) dan tingkat masuk karyawan (perputaran karyawan) serta meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, perubahan kebiasaan makan, bicara yang gagap, gelisah, dan tidak keteraturan waktu tidur.

Menurut Beehr dan Newman memaparkan tiga aspek stress kerja, yaitu sebagai berikut (Umam, 2010) :

1. Aspek Psikologis

Stress kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Karena apabila seorang individu mengalami stress maka secara tidak langsung psikis individu tersebut ikut terganggu pula. Masalah psikologis yang dialami individu tersebut biasanya ditandai dengan beberapa gejala yang akan nampak pada individu tersebut diantaranya :

- a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung.
- b) Sensitive dan *hyperactivity*.
- c) Komunikasi menjadi tidak efektif.
- d) Perasaan terkucil dan terasing.
- e) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- f) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi.
- g) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h) Menurunnya rasa percaya diri.
- i) Memendam perasaan, rasa marah dan dendam.
- j) Kehilangan spontanitas dan kreativitas.

2. Aspek Fisiologis

Stress kerja sering ditunjukkan pada gejala fisiologis. Fakta dari ahli kesejatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stress kerja dapat mengubah metabolisme tubuh. Perubahan fisiologis ditandai dengan adanya gejala seperti :

- a) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b) Meningkatnya sekresi dari hormone stress.
- c) Gangguan lambung.
- d) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- e) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.

- f) Gangguan pernafasan.
- g) Gangguan pada kulit.
- h) Sakit kepala, sakit punggung bagian bawah, dan ketegangan otot.
- i) Gangguan tidur.
- j) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

3. Aspek Perilaku

Pada aspek ini stress kerja ditunjukkan oleh perubahan tingkah laku individu. Ditandai dengan perilaku yang dialami oleh individu seperti:

- a) Menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan.
- b) Menurunnya prestasi dan produktivitas
- c) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d) Perilaku makan yang tidak normal.
- e) Meningkatnya agresivitas, vitalisme dan kriminalitas.
- f) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- g) Kecenderungan untuk melakukan percobaan bunuh diri.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stress kerja yaitu : aspek psikologis, aspek fisiologis dan aspek perilaku.

2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut *Stresor*. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan (dalam Asih, dkk, 2018) faktor-faktor yang menyebabkan Stres (*anteseden Stres*) antara lain:

1. Stresor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stresor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stresor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stresor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Menurut Tewel, dkk, (2017) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab stres dari individu, yang mencakup:
 - a) Konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b) Beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c) Kemenduaan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada kelompok dan organisasi, yang mencakup:
 - a) Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b) Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau

- karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
- c) Budaya organisasi.
 - d) Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa Stresor, yakni Stresor lingkungan, Stresor organisasi, dan Stresor individu. Stresor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stresor organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Stresor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

2.1.4 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye (dalam Asih, dkk, 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *EuStres (good Stres)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *DiStres*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi

individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

- c. *HyperStres*, yaitu Stres terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *HypoStres*, yaitu Stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana, dkk, 2019) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. *EuStres*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *DiStres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu *EuStres*, *DiStres*, *HyperStres*, dan *HypoStres*. *EuStres* merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. *DiStres* merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. *HyperStres* adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang

mengalaminya. *HypoStres* merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

2.1.5 Dampak Stres Kerja

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Tewal, dkk, (2017), ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Dampak positif stres kerja, adalah:
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Memiliki rangsangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
 - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*).
 - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.
2. Dampak negatif stres kerja, adalah:
 - a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
 - b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.
 - c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
 - d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

Sedangkan Sunyoto dan Burhanuddin (2015) mengkategorikan dampak atau akibat dari stres kerja menjadi tiga gejala, yaitu:

1. Gejala fisiologis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres.

2. Gejala psikologis

Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala lain dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan.

3. Gejala perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/*anxiety*, dan tidur tidak teratur.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja bisa berdampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Dampak positifnya yaitu pegawai merasa terpacu dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menyimpulkan tugas yang ada sebagai tantangan dan bukan tekanan, dampak negatifnya yaitu penurunan produktivitas dan kinerja. Namun semua itu tergantung kepada kemampuan individu dalam mengelola kemampuan emosionalnya ketika mereka dihadapkan oleh stres kerja yang tidak dapat dihindari.

2.1.6 Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari, namun pegawai dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada tanpa memperoleh dampak yang negatif. Pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan dapat memecahkan setiap

stres kerja yang dihadapi dan akan memiliki kemampuan dalam menangani masalah-masalah baru yang akan muncul di kemudian hari.

Menurut Badeni (dalam Putri, 2020) ada dua cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres kerja, yaitu:

1. Mengatasi stres kerja secara individual dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Manajemen waktu
 - b. Latihan fisik
 - c. Relaksasi
2. Penanganan organisasional dilakukan dengan cara:
 - a. Perbaikan seleksi personel
 - b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis
 - c. Perancangan ulang pekerjaan
 - d. Perbaikan komunikasi organisasi
 - e. Penegakan program kesejahteraan korporasi

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aktivitas pekerjaan merupakan suatu hal yang rentan mengakibatkan stres kepada pegawai. Stres kerja tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola agar tidak menimbulkan dampak yang negatif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja adalah dengan membuat perencanaan kerja seefektif dan seefisien mungkin agar dapat menghemat waktu pengerjaan dan mencapai target yang dikehendaki, menerapkan pola hidup sehat seperti berolahraga, makan makanan yang bergizi, dan beristirahat yang cukup, serta harus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menghadapi kemajuan teknologi.

2.2 Stress Kerja dalam Perspektif Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al-Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al-Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk

bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS. Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : "Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."

Pada pangkal ayat 10 ini dalam Tafsir Al-Azhar Jilid 9 dari Hamka (2015), perintah bertebaranlah di muka bumi sesudah semula dilarang karena pergi berkumpul melakukan Shalat Jum'at, menurut hukum ushul fiqih, diartikan bahwa larangan telah dicabut. Apabila waktu Jum'at telah datang hentikan segala kegiatan. Apabila Jum'at telah selesai bolehlah bergiat kembali, bertebaranlah di muka bumi itu. "Dan carilah karunia Allah". Karena karunia Allah itu ada dimana-mana, asal saja orang mau berusaha dan bekerja.

Lalu pada ujung ayat 10 "dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". Artinya ke mana saja pun kamu, di mana saja pun, dalam suasana apa saja, jangan lupa kepada Allah. Karena dengan selalu ingat kepada Allah akan dapatlah kita mengendalikan diri sehingga tidak tersesok kepada perbuatan yang tidak diridhai oleh Allah.

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *hablun minannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam QS Yusuf ayat 87

يٰۤبَنِيَّ اذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيهِ وَاَلَا تٰتٰسُوْا مِنْ رَّوْحِ
 اَللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يٰۤآئِسُّ مِنْ رَّوْحِ اَللّٰهِ اِلَّا اَلْقَوْمُ اَلْكٰفِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Artinya: "Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Pada ayat 87 ini menurut Tafsir Al-Azhar Jilid 5 dari Hamka (2015), dimana Allah sedang menguji Nabi Yusuf dan saudaranya untuk mencari rahasia tentang Yusuf dan saudaranya seperti yang dikatakan oleh Nabi Ya'qub pada pangkal ayat 87 yang berkata kepada anak-anaknya itu "Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya". Hingga timbul lah keyakinan dalam hati beliau bahwa mereka masih ada. Dan bila dia sebut Yusuf dan saudaranya, padahal Bunyamin terang tertawan di Mesir dan berpikir bahwa Yusuf itu ada di Mesir. Anak-anak yang bukan Nabi seperti ayahnya niscaya belum juga mengerti akan hal itu, dan sebagai anak yang patuh kepada kedua orang tua, niscaya akan melaksanakan apa yang dikehendaki oleh ayah mereka. Dan disebutkan pada ujung ayat 87 "dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir" untuk meyakinkan agar mereka tidak mudah berputus asa dari rahmat Allah.

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi.

Seorang Muslim yang beriman, harus mempunyai sifat religiusitas yang menjadikannya berbeda dengan umat di dunia ini. Religiusitas diartikan Mujib (2012) sebagai manifestasi sejauh mana individu meyakini, mengetahui, memahami, menghayati, menyadari dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut, Mujib (2012) menjelaskan religiusitas, yang bersumber dari agama Islam, memberi dorongan bagi umatnya untuk beramal shaleh agar mendapat balasan yang terbaik dan yang menyerukan bekerja keras untuk melaksanakan amanah yang diterima. Hal itu mengandung arti bahwa religiusitas mendorong individu untuk memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja.

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?, doa tersebut adalah:

Artinya : "Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia."(HR Abu Dawud 4/353).

Delapan sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi selalu menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

