

BAB I

Pendahuluan

1.1. Latar belakang Penelitian

Mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh keunggulan dalam bersaing. Karena Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang paling berharga dimana setiap manusia memiliki keunikannya tersendiri dibandingkan dengan aspek yang lainnya karena manusia diberi akal, pikiran, kemauan, pengetahuan, keterampilan, serta menunjukkan beranekaragam sikap dan perilaku. Guna menghadapi perubahan tersebut selayaknya keunikan dan keanekaragaman yang dimiliki dapat dikelola dengan baik agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim yang baik dalam melakukan perubahan-perubahan yang tengah terjadi.

Diera sekarang ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba melakukan perubahan untuk dapat tetap bersaing ditengah wabah covid-19 yang sudah mewabah di seluruh dunia. akibat mewabahnya covid-19 atau yang disebut virus corona ini memaksa pemerintah akhirnya mulai mengambil keputusan berupa anjuran berbentuk *sosial distancing* (pembatasan sosial) maupun *physical distancing* (menjaga jarak fisik) dalam memutus rantai penyebaran covid-19. Sebagai Akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan sekema bekerja dirumah (*working from home/WFH*). Bagi banyak orang selama pandemi covid-19 bekerja dari rumah kini menjadi “ normal baru”.

Pada Tabel 1.1 ini adalah bidang pekerjaan yang mengalami dampak dari WFH yang menyebabkan penurunan efektifitas dalam bekerja.

Tabel 1.1 Parameter Efektivitas Kerja Di Rumah

Bidang Pekerjaan	Presentase 100%
Prangkat lunak dan IT	82
Finansial	82
Media dan Komunikasi	76
Desain	64
Administrasi Publik	59
Hiburan	44
Rekreasi dan Perjalanan	32
Retail	29

Sumber : koran tempo (data diolah 2020)

Dilansir dari koran tempo.co LinkedIn mencatat untuk beberapa bidang pekerjaan, bekerja dari jauh malah lebih efektif dan efisien. Namun bisa dilihat pada Tabel 1.1 masih banyak bidang pekerjaan yang presentase efektif kerjanya itu rendah bila bekerja dilakukan dari jauh atau work from home (WFH), seperti Administrasi Publik dengan presentase sebesar 59%, Hiburan dengan presentase sebesar 44%, Rekreasi dan Perjalanan dengan presentase 32%, dan Retail dengan presentase sebesar 29%. Itu artinya masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mencapai sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya, karena perusahaan dapat dikatakan efektif bila perusahaan tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas pada umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Efektivitas merupakan sejauh mana seseorang malakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan output yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian efektivitas merupakan tingkat

pencapaian tujuan atau sasaran suatu organisasi atau pun perusahaan sesuai yang telah ditetapkan. Maka dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan efektif.

Dalam suatu organisasi, stres kerja dapat berpengaruh dalam menghasilkan keefektifan kerja. Dikarenakan stres merupakan ketidak mampuan seseorang dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres merupakan persepsi sebagian orang terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Menurut Asih dkk (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada suatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2011) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Artinya stress terjadi akibat dipicu oleh ketidak nyamanan diri oleh hal-hal disekitarnya dapat mempengaruhi kestabilan emosi mereka Vanchapo (2020).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi ketegangan yang bisa menyebabkan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu

maupun lingkungan di dalam organisasi maupun di luar organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku seorang karyawan. Menurut Rosmala dkk (2019) yang melakukan penelitian pengaruh stres terhadap efektivitas kerja dan menyatakan bahwa Stres memiliki efek negatif langsung pada efektivitas kerja guru PAUD di Kecamatan Koja, Jakarta Utara. Ini berarti bahwa penurunan stres akan menyebabkan peningkatan tinggi dalam pekerjaan efektivitas. Jadi apabila pekerja mengalami stres dalam pekerjaan maka akan menurun keefektivan kerja namun dengan penanganan yang benar stres kerja dapat menurun dan bila stres kerja menurun maka efektivitas yang dilakukan pekerja juga akan meningkat.

Karakteristik dari para pekerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan keefektivan Karena di dalam organisasi pekerja yang dapat atau bisa mengendalikan atas dirinya dalam menghasilkan output yang diinginkan perusahaan, adalah pekarja yang memiliki kendali atas dirinya sendiri itu artinya pekerja tersebut memiliki yang namanya *locus of control*. Pada dasarnya lokus kendali (*locus of control*) merupakan konsep kepribadian yang melekat pada setiap individu. Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan lokus kendali (*locus of control*) merupakan tingkat dimana individu yakni bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Dapat dimaknai bahwa *locus of control* yaitu sebuah kendali diri yang digunakan oleh seseorang untuk menentukan output apa yang akan mereka dapatkan nantinya atas apa yang mereka telah lakukan yang di dukung oleh faktor internal atau dalam dirinya sendiri maupun faktor eksternal atau di luar dari diri mereka sendiri. Patmawati dan Earlyanti (2014) dalam penelitiannya yang

berjudul “Pengaruh *locus of control* dan *role ambiguity* terhadap efektivitas kerja anggota direktorat lalu lintas (dirlantas) kepolisian daerah lampung.” menyatakan bahwa Pengaruh *locus of control* adalah positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Dalam meningkatkan keefektifitasan selain stres dan *locus of control*, keterikatan kerja juga bisa mempengaruhi karena padasarnya konsep keterikatan menurut William H.Khan yang diterjemahkan Paranitasari (2019) yang menyatakan pemanfaatan anggota untuk peran pekerjaan mereka: karyawan yang memiliki keterikatan, akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosi dan mental dalam bekerja. Keterikatan berarti hadir secara psikologis serta fisik ketika bekerja dan melaksanakan peran dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan apabila karyawan yang memiliki rasa bahwa dirinya telah terikat dalam suatu pekerjaan maka karyawan akan mendedikasikan diri mereka secara fisik, kognitif, emosi dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien, namun apabila mereka tidak merasa bahwa mereka tidak diikuti sertakan dalam pekerjaan, maka mereka merasa bahwa mereka sedang tidak terikat di dalam pekerjaan tersebut dan mereka tidak akan melakukan selain untuk pekerjaan tersebut dengan kata lain mereka tidak akan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Menurut Yunita (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kramat menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja yang Artinya perusahaan harus membangun keterikatan kerja sehingga efektivitas kerja dapat meningkat.

Agama islam berdasarkan al-quran dan hadis sebagai pedoman hidup umat muslim bukan hanya mengatur dan mempunyai fungsi untuk mengatur umat muslim dalam segi menjalankan ibadahnya saja, melainkan juga mempunyai fungsi dalam mengatur umat muslim dalam memberikan tuntutan pada masalah yang berkenanan dengan kerja.

Dalam pandangan islam kerja dijadikan sebagai tuntutan fardhu yang diberikan oleh semua umat nya. kerja dalam pandangan islam adalah suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu itu sendiri dan juga masyarakat. Seperti dalam firman Allah SWT :

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

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At- Taubah (9) : 105)

Ayat tersebut menyuruh kepada manusia untuk berusaha dengan keras karena usaha kita akan di perhitungkan oleh Allah SWT. dan manusia juga harus memiliki efektivitas yang tinggi karna islam melarang manusia untuk bermalas-malasan dan bergantung pada orang lain. karena hal tersebut merupakan penyakit yang lambat laun dapat mematikan kemampuan fisik dan berfikir manusia.

Dalam bekerja setiap karyawan pernah yang namanya mengalami kegagalan atau ketidak sesuaian harapan pada kenyataannya, banyaknya tuntutan yang diberikan terkadang yang membuat kenyataan tidak sesuai dengan sebuah harapan yang dibuat sebelumnya, kondisi tersebut biasanya membuat karyawan mengalami situasi yang tidak nyaman, yang membuat dirinya sedih, cemas, ragu-ragu, maupun kebingungan serta kecenderungan putus asa yang menghantui dirinya, kondisi ini merupakan salah satu ciri adanya gangguan psikis, yang mana dalam ilmu psikologi dikenal dengan kondisi stres. Menurut Robbins dan Coulter (2010) stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Dalam islam Allah SWT menjelaskan dalam hal ini dengan firman-Nya “ *dan hanya kepada rabbmu lah hendaknya kamu berharap*”, dialah yang maha kuasa atas segalanya, selalu mengajarkan kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongan-Nya dan melarang stres yang mengantarkan kepada keputusasaan (QS. Yusuf: 87, asy-syarah : 8)

Locus of control merupakan konsep kepribadian, dalam islam konsep kepribadian mengenai pola-pola umum kepribadian, ciri-ciri kepribadian yang baik maupun yang buruk dan hal-hal yang berhubungan dengan pembentukan kepribadian seseorang banyak dijelaskan dalam al-quran. Dalam islam keyakinan pada diri sendiri itu sangatlah penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerjakan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa adanya rasa keyakinan seseorang akan selalu merasakan berbagai keraguan sehingga jiwanya penuh kegoncangan yang pada akhirnya akan menjadi mudah terpengaruh.

Sebagai umat muslim haruslah bersikap optimis terhadap kemampuan dirinya sendiri, karena bagi setiap orang yang ingin maju dan berhasil hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mengatur tentang kewajibannya dalam berusaha mencapai tujuan. Karena Allah SWT telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan mendapatkan hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh.

Keterikatan kerja adalah keterlibatan seseorang terhadap pekerjaan dan perannya yang bersifat positif aktif baik secara fisik, psikologis, dan kognisi. Parinitasari (2019), dalam alquran dikenal kata *itqon* yang artinya proses pekerjaan yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh, akurat dan sempurna, keterikatan dalam islam merupakan kategori kerja yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh namun sesuai dengan kemampuannya sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan baik. dalam (Q.S. At- Taubah (9) : 105) sebelumnya allah memerintahkan umat islam untuk bekerja, karena pada hari kiamat nanti semua amalan yang dilakukan akan di hadapkan kepada-nya, rasul dan kaum mukmin oleh karena itu bersungguh-sungguhlah dalam mengerjakan sesuatu termasuk dalam bekerja. Karena orang yang memiliki semangat dan kemauan yang tinggi akan dapat bekerja secara sungguh-sungguh sehingga akan merasa terikan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini diberi judul : “**Pengaruh Sress, Locus Of Control, Keterikatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam(Studi Kasus Pada PT KAI (Persero) DAOP 1)** “

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres, *locus of control*, keterikatan kerja dan efektivitas kerja?
2. Bagaimana pengaruh stres terhadap efektivitas kerja?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap efektivitas kerja?
4. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap efektivitas kerja ?
5. Apakah stres, *locus of control*, keterikatan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja?
6. Bagaimana pengaruh stres, *locus of control*, keterikatan kerja dan efektivitas kerja menurut sudut pandangan Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana gambaran stres, *locus of control*, keterikatan kerja dan efektivitas kerja
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh stres terhadap efektivitas kerja
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap efektivitas kerja
4. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap efektivitas kerja
5. Untuk mengetahui dan memahami apakah stres, *locus of control*, keterikatan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja
6. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana stres, *locus of control*, keterikatan kerja dan efektivitas kerja menurut sudut pandangan Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Memperkaya ilmu strategi sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

b. Referensi Penelitian Lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang efektivitas kerja pada perusahaan.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki tingkat efektivitas kerja. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh stress, *locus of control*, dan keterikatan kerja terhadap efektivitas kerja. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah diwaktu yang akan datang.