

**PENGELOLAAN STRES KERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA SEKSI PENYELENGGARAAN HAJI DAN  
UMRAH KABUPATEN SLEMAN**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:

**Muhammad Rizky Abdurrafi**  
NIM. 19102040058

Pembimbing:

**Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.**  
NIP. 19630210 199103 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1161/Un.02/DD/PP.00.9/07/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGELOLAAN STRES KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
SEKSI PENYELENGGARAAN HAJI DAN UMRAH KABUPATEN SLEMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD RIZKY ABDURRAFI  
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040058  
Telah diujikan pada : Kamis, 08 Juni 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 64b8ac93be893



Penguji I

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si  
SIGNED

Valid ID: 64b63cb322967



Penguji II

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 64b532d26c9fb



Yogyakarta, 08 Juni 2023

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 64bf74c1e9ac5

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Rizky Abdurrafi  
NIM : 1902040058  
Judul Skripsi : Pengelolaan Stres Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 23 Mei 2023

Pembimbing,

Drs. Mokhammad Nazih, M.Pd  
NIP. 19630210 199103 1 002

Mengetahui,  
Ketua Prodi,

H. M. Toriq Nurradiansyah, S.Ag, M.Si  
NIP. 19690227 200312 1 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizky Abdurrafi  
NIM : 1902040058  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengelolaan Stres Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kabupaten Sleman” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 23 Mei 2023

Yang menyatakan,



Muhammad Rizky Abdurrafi

19102040058

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## HALAMAN MOTTO

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً  
فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ  
فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

*“Berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.” (Qs. Ali Imran: 103)<sup>1</sup>*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/3?from=103&to=103> diakses pada 13 Juli 2023 pukul 13.34 WIB.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan karunia sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengelolaan Stres Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman” guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kami dari zaman kegelapan kepada zaman terang-benderang beserta para keluarga dan sahabatnya.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendoakan, mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil Al Makin, M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, membimbing dan memberikan masukan serta arahan dari awal pengerjaan hingga skripsi ini selesai.

5. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si, selaku Dosen pembimbing akademik yang telah bersedia membantu dan membimbing selama perkuliahan atau kegiatan akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan dan membimbing saya selama dalam perkuliahan.
7. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah khususnya TU jurusan Manajemen Dakwah.
8. Bapak Sangaji S.H.I, selaku Kepala Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman yang telah membantu dan bekerja sama dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Wachid Mustofa, Bapak Yusuf Murji Raharjo, Ibu Siti Baronah S.H.I, dan Ibu Yuni Aryati S, SE, selaku pegawai Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman yang telah bersedia membantu dan bekerjasama dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Orang tua saya, Bapak Haryanto S.T dan Ibu Neni Rospiani S.Pd yang senantiasa mengirimkan doa, memberikan motivasi, dukungan, dan segala upaya dalam mempermudah semua kegiatan peneliti khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Rekan-rekan kepengurusan organisasi KAMMI UIN Sunan Kalijaga dan kepengurusan Ikatan Alumni Ma'had Nurul Islam Tenganan yang mendukung dan memberikan semangat.
12. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas semua doa, arahan, bimbingan, motivasi dan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari proses peneliti yang jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Yogyakarta, 22 Mei 2023

Peneliti



Muhammad Rizky Abdurrafi  
NIM 19102040058



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Muhammad Rizky Abdurrafi (19102040058), Pengelolaan Stres Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman, skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Mei 2023.

Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan ibadah haji dan umrah di wilayah Kabupaten Sleman. Kantor tersebut berfungsi sebagai pusat koordinasi antara pemerintah, jemaah haji dan umrah, serta berbagai pihak terkait lainnya. Tugas utamanya meliputi administrasi, pengolahan data jemaah, pembinaan jemaah, dan pengelola terhadap penyelenggaraan ibadah haji dan umrah di Kabupaten Sleman. Tidak ada sumber stres kerja pegawai secara pasti, namun biasanya pada bulan-bulan menuju musim haji tekanan kerja pegawai meningkat karena harus menyiapkan data-data jemaah dan memandu serangkaian kegiatan persiapan jemaah sebelum melaksanakan haji. Sering kali pegawai bekerja dengan *overtime* dalam sehari dan bahkan bekerja dihari libur yang menjadi awal mula pemicu adanya stres kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan stres kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kabupaten Sleman. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik.

Setelah penelitian dilakukan maka dapat diketahui bahwa dalam melakukan pengelolaan stres kerja pegawai menggunakan dua pendekatan. Pertama menggunakan pendekatan secara pribadi yaitu dengan meningkatkan kesadaran diri, mengurangi ketegangan, konseling atau psikoterapi, dan dengan melakukan kegiatan olahraga. Kedua melalui pendekatan organisasi yang sesuai dengan teori Sutarto Wijono yaitu terdapat lima langkah yaitu meningkatkan komunikasi, sistem penilaian dan ganjaran yang efektif, meningkatkan partisipasi, memperkaya tugas, dan pengembangan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan. Semua aspek dalam teori Sutarto Wijono terapkan namun intensitasnya yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi. Seperti halnya konseling dan psikoterapi yang dilakukan hanya ketika pegawai benar-benar mengalami stres kerja.

**Keyword:** Pengelolaan stres kerja, pegawai

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Kegunaan Penelitian .....	4
D. Kajian Pustaka .....	5
E. Kerangka Teori.....	9
1. Stres Kerja.....	9

2. Tinjauan Pengelolaan Stres Kerja.....	10
F. Metode Penelitian.....	16
1. Jenis Penelitian .....	16
2. Subjek dan Objek Penelitian.....	17
3. Metode Pengumpulan Data.....	17
4. Teknik Analisis Data .....	19
5. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	21
G. Sistematika Pembahasan .....	21
H. Alur Penelitian.....	24
<b>BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Sejarah Singkat.....	25
B. Letak Geografis .....	26
C. Visi dan Misi .....	28
D. Tugas Pokok dan Fungsi .....	29
E. Struktur Organisasi.....	30
F. Nilai Budaya Kerja.....	31
G. Sarana dan Prasarana.....	33
H. Gambaran Umum Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah.....	36
1. Tugas Pokok dan Fungsi.....	36
2. Sumber Daya Manusia.....	38

3. Struktur Organisasi .....	39
<b>BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Pendekatan Pribadi dalam Pengelolaan Stres Kerja.....	42
1. Strategi Psikologis. ....	42
2. Strategi Fisik atau Fisiologi .....	51
B. Pendekatan Organisasi dalam Pengelolaan Stres Kerja .....	53
1. Meningkatkan Komunikasi.....	54
2. Sistem Penilaian dan Ganjaran yang Efektif .....	57
3. Meningkatkan Partisipasi.....	59
4. Memperkaya Tugas.....	61
5. Mengembangkan Keterampilan, Kepribadian dan Pekerjaan.....	63
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Alur Penelitian.....	24
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Kemenag Sleman.....	30
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi PHU Kemenag Sleman .....	39



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Profil Kemenag Sleman .....	27
Tabel 2. 2 Data Pegawai PHU Kemenag Sleman .....	38



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor paling penting dalam berjalannya roda kehidupan di suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi publik karena manusia adalah unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi. Tugas daripada manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan sebaik-baiknya agar diperoleh tenaga kerja atau pegawai yang senang dan puas dengan pekerjaannya. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu untuk merealisasikan semua rencana yang sudah ditetapkan guna tercapainya tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan atau organisasi memberikan perhatian khusus dan memandang pegawai lebih dari sekedar aset perusahaan atau organisasi yang dapat dipekerjakan sebagaimana mestinya, tetapi sebagai mitra kerja dalam berusaha yang diperlakukan baik dengan sikap adil dan istimewa mengingat tuntutan kerja yang besar, juga dedikasi besar yang telah diberikan pegawai bagi perusahaan atau organisasi.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen SDM (Konsep, Teori, Pengembangan, Dalam Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 15.

<sup>3</sup> Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 8.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman sebagai sebuah badan yang mengurus seputar persoalan keagamaan, haruslah memiliki citra baik dimata masyarakat, terlebih kepada para pegawai yang dipandang sebagai pribadi yang paham agama oleh masyarakat. Maka dari itu hasil temuan penulis melalui observasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman pada rentang waktu 3 Oktober 2022 s.d 4 November 2022, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman memiliki lima nilai budaya kerja yang harus tertanam dalam setiap individu pegawai, yakni; integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan, untuk merawat citra dan membenarkan citra yang beredar dari persepsi yang timbul dalam lingkaran kemasyarakatan.<sup>4</sup>

Adapun faktor mendasar penyebab terjadinya stres kerja yang sering kali dialami oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kabupaten Sleman yakni saat menjelang keberangkatan haji, dimana pegawai dituntut untuk menyiapkan semua berkas daripada calon jemaah haji dengan cepat, teliti dan dengan tekanan *deadline* yang sering kali mendadak. Berkas tersebut meliputi data diri calon jemaah haji, paspor, dan dokumen pendukung lainnya. Dengan jumlah rata-rata calon jemaah haji kurang lebih 1.100 pribadi dari Kabupaten Sleman di setiap tahunnya. Di sisi lain pegawai harus berurusan dengan pihak ketiga dalam proses penyiapan data-data tersebut, seperti bank sebagai pihak penerima setoran awal biaya

---

<sup>4</sup> Hasil observasi peneliti pada kegiatan magang di Kantor Kementerian Agama Kab. Sleman yang dilaksanakan dari tanggal 3 Oktober 2022 s.d 4 November 2022.

perjalanan ibadah haji dan terkait data bukti pelunasan pembayaran jemaah haji, pihak imigrasi yang mengurus terkait paspor calon jemaah haji, dan pihak-pihak lain yang terlibat.

Pada masa pelunasan haji juga menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja pegawai. Pasalnya pada masa tersebut biasanya pelayanan administrasi mengalami peningkatan, berkaitan dengan surat pengantar kesehatan jemaah haji, pemberkasan paspor, dan permasalahan administratif lainnya. Kemudian dari beberapa faktor di atas dapat menyebabkan pegawai mengalami kepala pusing dengan beban pikiran yang berat dan bahkan kekurangan jam istirahat yang berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental pegawai.<sup>5</sup>

Berdasarkan pada permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengelolaan Stres Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang tertulis tersebut, maka pokok yang akan dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan stres kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kabupaten Sleman?

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Walid Mustofa, Staff Administrasi Umum PHU Kemenag Sleman, pada Tanggal 31 Oktober 2022, Hari Senin, Pukul 10.20 WIB.

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daripada penelitian yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan stres kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kabupaten Sleman.

### 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan daripada penelitian ini adalah:

#### a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam rangka memperkaya keilmuan Manajemen Dakwah khususnya di bidang Manajemen Stres pegawai yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

#### b. Secara Praktis

1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru dan tambahan wawasan terkait manajemen sumber daya manusia, tersudut pada keilmuan Manajemen Dakwah.

2) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan aspek yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan perusahaan yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia.

3) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan bagi perusahaan dan menjadi bahan evaluasi yang memberikan andil

besar dalam memecahkan persoalan internal maupun eksternal perusahaan.

#### **D. Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka sangat diperlukan dalam penulisan sebuah penelitian. Kajian Pustaka diperlukan sebagai pembanding hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian pustaka juga berguna untuk mempertajam analisis dengan membandingkan konsep-konsep dalam buku-buku tersebut dengan karya-karya serta data yang relevan dengan tema penelitian yang akan dibuat. Beberapa karya penelitian yang menjadi pembanding dan rujukan dari penelitian ini diantaranya adalah:

*Pertama*, Penelitian dengan jenis Skripsi yang dilakukan oleh Rismawati Khairunnisa, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Dispora Sumatera Utara”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengenai pengaruh stress kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada ASN Dispora Sumater Utara dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara
2. Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara

3. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
4. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara
5. Keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
6. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada dinas pemuda dan olahraga sumatera utara.
7. Keterlibatan Pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada dinas pemuda dan olahraga sumatera utara.<sup>6</sup>

*Kedua*, Penelitian dengan jenis skripsi yang dilakukan oleh Ayu Jumaela, mahasiwa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten pada tahun 2021 dengan judul “Manajemen Stres Menurut Pandangan Islam Dalam Membentuk Guru Yang Profesional Di Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa manajemen stres yang sesuai dengan pandangan Islam agar guru tetap profesional dalam menjalankan profesinya di masa pandemi Covid-19 ini sangat diperlukan. Situasi dan kondisi demikian tidak memungkinkan untuk melakukan pembelajaran tatap muka di sekolah. Hal ini membuat sebagian guru menjadi stres karena dituntut untuk dapat tetap menyampaikan atau menjadi

---

<sup>6</sup> Rismawati Khairunnisa, *Pengaruh Stres Kerja Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Dispora Sumatera Utara, Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, tahun 2022.

penghantar keilmuan kepada siswa-siswa. Butir-butir penting yang didasarkan pada tuntunan agama Islam, agar stres benar-benar dapat dikendalikan yaitu antara lain:

1. Beriman kepada Allah SWT. Apapun yang sedang dihadapi dan seberat apapun bahkan menjadikan seseorang menjadi stres, tetaplah beriman kepada Allah SWT.
2. Niat Ikhlas untuk mengamalkan ilmu yang dimiliki kepada peserta didik.
3. Meresapi makna do'a dan dzikir yang senantiasa kita panjatkan kepada Allah SWT.
4. Bertawakal kepada Allah SWT.
5. Menerima apa adanya (Qana'ah) situasi dan kondisi yang sedang terjadi.
6. Sabar dalam menghadapi segala permasalahan, karena orang yang sabar senantiasa akan mampu mengambil keputusan.
7. Selalu bersyukur atas nikmat yang telah Allah SWT berikan.<sup>7</sup>

*Ketiga*, Penelitian dengan jenis Skripsi yang dilakukan oleh Tiara Nanda Annisa, mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Chaya Interfreight Cargo Jakarta. Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan

---

<sup>7</sup> Ayu Jumaela, *Manajemen Stres Menurut Pandangan Islam Dalam Membentuk Guru Yang Profesional Di Masa Pandemi Covid-19, Skripsi* (Banten: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2021).

menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Chaya Interfreight Cargo Jakarta.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Chaya Interfreight Cargo Jakarta.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Chaya Interfreight Cargo Jakarta.
4. Stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Chaya Interfreight Cargo Jakarta.<sup>8</sup>

*Keempat*, Penelitian dengan jenis Skripsi yang dilakukan oleh Syifa Qathrunnada Tuadingo, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19”. Kesimpulan penelitian tersebut adalah bahwa ada pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di masa Pandemi Covid-19. Stres kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja yang dialami karyawan. Tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan masih pada kategori sedang, dan tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Tiara Nanda Annisa, *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Tahun 2021.

<sup>9</sup> Syifa Qathrunnada Tuadingo, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19, Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Malang, tahun 2021.

*Kelima*, Penelitian dengan jenis jurnal yang dilakukan oleh Rosidah Zahra, mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas Padang pada tahun 2020 dengan judul “Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang”. Penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa manajemen stres sangat berperan aktif dan membantu dalam pengelolaan stres kerja bagi pengajar di SLB Negeri 1 Padang. Maka dari itu perlu untuk memahami tentang manajemen stres kerja agar tidak terjadi penurunan terhadap etos kerja dan potensi kinerja pengajar.<sup>10</sup>

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres diartikan sebagai suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang menjadi ekspektasi atau harapan suatu individu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.<sup>11</sup>

Stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi dari hubungan interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.<sup>12</sup> Stres kerja juga dimaknai

---

<sup>10</sup> Rosidah Zahra, *Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang*, Jurnal Penelitian IKM, 2020.

<sup>11</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 368.

<sup>12</sup> Gusti Yuli Asih, (dkk), *Stres Kerja*, (Semarang: Semarang University Press, 2018), hlm. 1.

sebagai ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan individu memenuhi suatu hal sehingga menimbulkan konsekuensi yang penting bagi diri individu tersebut.<sup>13</sup> Dalam penafsiran yang lain, stres kerja diartikan sebagai respon psikologis dan emosional dari seseorang individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan ketidaksepakatan serta kurangnya kontrol diri ketika hasil yang penting dipertaruhkan.<sup>14</sup>

Adapun peneliti megartikan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi seorang pegawai dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan pegawai sehingga menimbulkan konsekuensi fisik dan psikis yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi pegawai secara umumnya.

## 2. Tinjauan Pengelolaan Stres Kerja

### a. Pengelolaan Stres Kerja

Kata “pengelolaan” dapat diartikan sama dengan manajemen, yang berarti pula pengaturan atau pengurusan.<sup>15</sup> Dalam Kamus Besar

---

<sup>13</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 310.

<sup>14</sup> Richard L. Daft, *Era Baru Manajemen Buku 2 Edisi 9*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 309

<sup>15</sup> Suharsimi, *Managemen Pengejaran Secara Manusiawi*, (Jakarta: Rineka Cita 1993), hlm. 31.

Bahasa Indonesia disebutkan bahwa pengelolaan berarti proses, cara atau perbuatan mengelola, sedangkan mengelola berarti mengendalikan atau menyelenggarakan.<sup>16</sup>

Manajemen stres kerja adalah serangkaian strategi yang digunakan untuk mengendalikan atau mengurangi dampak negatif dari tekanan di tempat kerja.<sup>17</sup> Dalam arti lain, manajemen stres kerja adalah upaya untuk mengendalikan dan menurunkan frekuensi ketegangan yang muncul bersamaan dengan situasi yang sulit diatasi sehingga terjadi perubahan emosional dan fisik. Manajemen stres kerja juga didefinisikan sebagai seni atau kemampuan untuk mengendalikan diri ketika orang-orang dan situasi atau kejadian yang ada memberi tuntutan yang berlebihan.<sup>18</sup>

Manajemen stres kerja berarti upaya dalam mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Manajemen stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres kronis.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 441.

<sup>17</sup> Barling, J., & Kelloway, E.K, *Manajemen Stres Kerja untuk Kesehatan dan Produktivitas*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2018), hlm. 5.

<sup>18</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Grup, 2010), hlm. 143.

<sup>19</sup> Ashar Sunyono Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI Press, 2001), hlm. 401.

## b. Pendekatan Pengelolaan Stres Kerja

Pendekatan pengelolaan stres kerja adalah serangkaian strategi dan metode yang digunakan untuk mengurangi dan mengelola stres yang timbul akibat tuntutan dan tekanan dalam lingkungan kerja. Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Terdapat beberapa pendekatan yang umum digunakan dalam pengelolaan stres kerja, antara lain:

### 1) Pendekatan pribadi dalam pengelolaan stres kerja

Pada dasarnya stres perlu dikelola, diatasi dan dikendalikan agar tidak memberikan dampak-dampak buruk bagi psikis dan tubuh suatu individu. Mengubah, mengelola, dan mengatasi stres secara tepat dan efektif adalah langkah benar yang harus diambil. Paling tidak dalam pikiran orang pernah berusaha untuk membiarkan dan menghindari kondisi, situasi, dan peristiwa yang penuh dengan tekanan. Dalam pendekatan pribadi ini dapat ditinjau dengan dua strategi, yaitu strategi psikologis dan strategi fisiologis.

*Pertama*, strategi psikologis. Strategi ini menitikberatkan pada usaha mengelola stres kerja dengan tujuan perubahan perilaku melalui:

#### a) Peningkatan kesadaran diri

Memahami akan gejala-gejala munculnya ketegangan dalam diri secara lebih dini dengan sikap tenang dalam bekerja. Kesadaran diri bertujuan untuk membantu menjernihkan pikiran

seseorang agar dapat mengendalikan emosi dan menghindari beban psikis, serta stres kerja yang bersumber dari kondisi, situasi, atau kejadian dalam pekerjaan.

b) Pengurangan ketenangan

Cara atau strategi dalam rangka pengurangan ketegangan dalam stres kerja adalah mencari tempat tenang untuk meditasi, memposisikan tubuh dengan nyaman, memejamkan mata dan melepaskan ketegangan otot, atau sekedar mengalihkan beban pekerjaan kepada kegiatan jalan-jalan yang menyenangkan di waktu libur bekerja. Tujuannya adalah agar dapat menghilangkan perasaan-perasaan menegangkan yang ditimbulkan oleh sekumpulan otot-otot pada tubuh.

c) Konseling atau psikoterapi

Usaha yang dilakukan adalah dengan menemukan masalah dan sumber-sumber ketegangan yang dapat menimbulkan stres kerja, menolong dan mengubah sudut pandang atau *mindset* seseorang terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang mengakibatkan stres kerja, mengembangkan berbagai alternatif untuk menghadapi stres kerja, menentukan tindakan dan menilai hasil serta melakukan tindakan lanjut (*follow up*).

*Kedua, strategi fisiologis.* Strategi ini menitik beratkan pada usaha pengelolaan stres kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik. Untuk mengurangi pengaruh-pengaruh stres kerja dengan mengendalikan latihan fisik, emosi, dan pikiran yang menjadikan gelisah. Adapun contoh daripada latihan fisik adalah mengatur makan secara bijaksana dan berolahraga.

## 2) Pendekatan organisasi dalam pengelolaan stres kerja

Kegiatan atau pun program-program dalam rangka pengelolaan stres kerja di suatu organisasi atau perusahaan dapat berperan aktif dan menjadi efektif dalam mengurangi stres kerja anggota atau pun karyawan. Adapun beberapa metode atau cara yang dapat digunakan dalam mengelola stres kerja dalam organisasi atau perusahaan yaitu: <sup>20</sup>

### a) Meningkatkan komunikasi

Salah satu cara yang efektif dalam rangka mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran adalah dengan meningkatkan komunikasi yang efektif di antara manajer dengan pegawai, sehingga akan tampak garis-garis tugas dan alur tanggung jawab yang jelas.

### b) Apresiasi dan ganjaran yang efektif

---

<sup>20</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*. hlm. 166-168

Apresiasi dan ganjaran yang efektif perlu diberikan oleh manajer kepada pegawai. Ganjaran ini biasa disebut sebagai *reward* atau bentuk apresiasi kepada pegawai, maka dengan itu pegawai akan mengalami kesadaran tanggung jawab akan tugas kerja. Situasi ini dapat terjadi bila hubungan antara atasan dan bawahan berada dalam suasana kerja dan sistem penilaian prestasi kerja efektif.

c) Meningkatkan partisipasi

Guna mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran pegawai, maka pengelola harus bisa menumbuhkan rasa partisipatif pegawai di setiap agenda-agenda perusahaan, seperti melibatkan pegawai dalam beberapa pengambilan keputusan perusahaan, sehingga setiap pegawai yang ada memiliki kesadaran dan rasa tanggung jawab bagi peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan kesempatan partisipasi yang diberikan manajer kepada pegawai dalam menyumbangkan gagasan dan pikirannya memberikan kemungkinan dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerjanya dan juga mengurangi stres kerja.

d) Memperkaya tugas

Setiap manajer perlu memberikan dan memperkaya tugas kepada pegawai agar mereka dapat lebih bertanggung jawab, lebih memiliki makna terhadap tugas yang diberikan, dan lebih baik dalam melaksanakan pengendalian serta umpan balik

terhadap produktivitas kerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan tujuan mengurangi stres yang disebabkan kerja dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

e) Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan

Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mengelola stres kerja dalam sebuah organisasi. Pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui latihan-latihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi atau pengembangan kepribadian yang dapat mendukung usaha pengembangan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas

## **F. Metode Penelitian**

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengelolaan Stres Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman” ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dan termasuk penelitian lapangan. Penelitian lapangan pada skripsi ini adalah penelitian yang menekankan pada kualitas atau hal terpenting suatu jasa, jasa para pegawai dalam menyelesaikan semua tugas pokok dan fungsinya dengan ketelitian tingkat tinggi. Hal terpenting tersebut berupa kejadian, fenomena, dan gejala sosial adalah makna atau hikmah dibalik kejadian tersebut yang

dapat dijadikan sebagai pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori.<sup>21</sup>

Penelitian ini bersifat kualitatif yaitu merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku yang diamati oleh subjek itu sendiri, sehingga cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.<sup>22</sup>

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan salah satu sumber informasi dalam rangka mencari data dan masukkan-masukkan untuk mengungkap masalah yang memiliki sangkut paut dengan penelitian atau yang dikenal dengan sebutan “informan” yaitu orang yang dianggap dapat memberikan informasi atau data tentang situasi dan kondisi objek penelitian.<sup>23</sup> Dengan itu, subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Kemenag Sleman, Kepala Divisi PHU dan seluruh staff pegawai yang ada di Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman. Kemudian objek dalam penelitian ini adalah terkait mengelola stres kerja pegawai.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

---

25. <sup>21</sup> Djunaidi Ghony, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: A-Ruzz Media, 2012), hlm.

<sup>22</sup> Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1990), hlm. 19.

91. <sup>23</sup> Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 1994), hlm.

a. Wawancara

Metode wawancara atau *interview* merupakan metode pengumpulan data dalam bentuk tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan. Sistematis wawancara berlandaskan pada tujuan penelitian. Pada metode ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin yang artinya dalam wawancara ini peneliti menggunakan pedoman wawancara dan kemudian pertanyaan berkembang sejalan dengan jawaban yang diberikan oleh subjek.<sup>24</sup>

Metode ini dilakukan dengan pihak-pihak yang bersangkutan dan berkaitan dengan masalah umum terkait gambaran umum manajemen stres kerja pegawai yang meliputi kepala kantor, kepala seksi PHU, dan pegawai seksi PHU.

b. Observasi

Observasi merupakan proses pengambilan data yang dilakukan dengan pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Adapun teknik yang peneliti gunakan adalah observasi non partisipatif, yakni observasi yang bersifat tidak terlibat secara langsung dan hanya melaksanakan kegiatan dan interaktif dengan objek yang diteliti.

Dalam pelaksanaan metode observasi ini, peneliti mengamati terkait bagaimana mengelola stres kerja pegawai dalam melaksanakan

---

<sup>24</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research, Jilid I*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 1984), hlm. 4.

proses kerja yang bertujuan agar pelaksanaan kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien.<sup>25</sup>

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan cara dalam mencari data yang terkait dengan suatu hal, variabel atau sumber-sumber yang banyak digunakan dalam penelitian berupa sejumlah dokumen, catatan, *website*, buku, transkrip, surat kabar, majalah, makalah, dan lain-lain.<sup>26</sup>

Dokumentasi yang peneliti maksud adalah data dan informasi yang didapat dari buku-buku, jurnal maupun literatur lainnya yang relevan dengan penelitian ini dan dokumentasi resmi dari institusi yang diteliti berupa data-data yang tertulis seperti struktur organisasi, susunan pengurus, program kerja, visi, misi, sejarah berdirinya lembaga, dan sebagainya.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Djunaidi Ghony dalam buku “Metode Penelitian Kualitatif” dimana analisis data kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama-sama,

---

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 136.

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 4.

berulang-ulang dan terus-menerus. Demikian teknik analisis data menurut Miles dan Huberman melalui tiga proses:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses analisis data yang terdiri dari kegiatan pemilihan, penyederhanaan, penajaman, dan pentransformasian data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis, serta membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan hasil wawancara sehingga kesimpulan final dapat ditarik dan diverifikasikan.

b. Model Data (*Data Display*)

Model data merupakan proses penyajian data kualitatif secara tematik agar informasi tersusun dalam bentuk yang mudah dimengerti. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan membantu proses perencanaan kerja penelitian selanjutnya.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan atau verifikasi kesimpulan yaitu proses pemaknaan atas benda-benda, keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan, dan alur sebab-akibat penyajian data. Verifikasi juga dilakukan dengan cara meninjau ulang pada catatan lapangan, bertukar dengan teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan inter subjektivitas.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Djunaidi Ghony, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 306

## 5. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan cara uji kredibilitas untuk memeriksa keabsahan data yang didapat. Menurut Sugiyono, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.<sup>28</sup>

Sedangkan dalam penelitian ini, uji kredibilitas yang dipakai adalah triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.<sup>29</sup> Dalam uji validitas data-data dan informasi yang diperoleh dari lapangan, peneliti menggunakan triangulasi teknik.

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.<sup>30</sup> Dalam penelitian ini triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek kepada tiga teknik pengumpulan data.

## G. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan terhadap penelitian ini menjadi mudah dipahami, maka penulis menyusun hasil penelitian menjadi empat bagian pokok

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013); hlm. 365

<sup>29</sup> *Ibid*; hlm. 369.

<sup>30</sup> *Ibid*. 371.

pembahasan yang akan diurutkan dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

## BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini memuat gambaran umum dari penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah yang akan menghantarkan pada pemahaman tentang permasalahan yang akan dikaji, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

## BAB II Gambaran Umum Lembaga

Pada bab ini terdiri dari sejarah lembaga, visi & misi, struktur organisasi, data pegawai, tugas pokok dan fungsi, dan jenis layanan.

## BAB III Hasil Penelitian dan pembahasan

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian pengelolaan stres kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kabupaten Sleman yang ditinjau dari dua pendekatan, yaitu pendekatan secara pribadi pegawai dan pendekatan secara organisasi. Pendekatan pribadi yang dapat dilakukan dengan dua strategi, yakni dengan strategi psikologis (peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketenangan, dan koseling atau psikoterapi) dan strategi fisiologis atau dengan melatih Kesehatan fisik agar gangguan stres tidak mudah melanda.

Kemudian ada pendekatan secara organisasi, yakni: meningkatkan komunikasi, apresiasi/ganjaran yang efektif, meningkatkan partisipasi, memperkaya tugas, mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan.

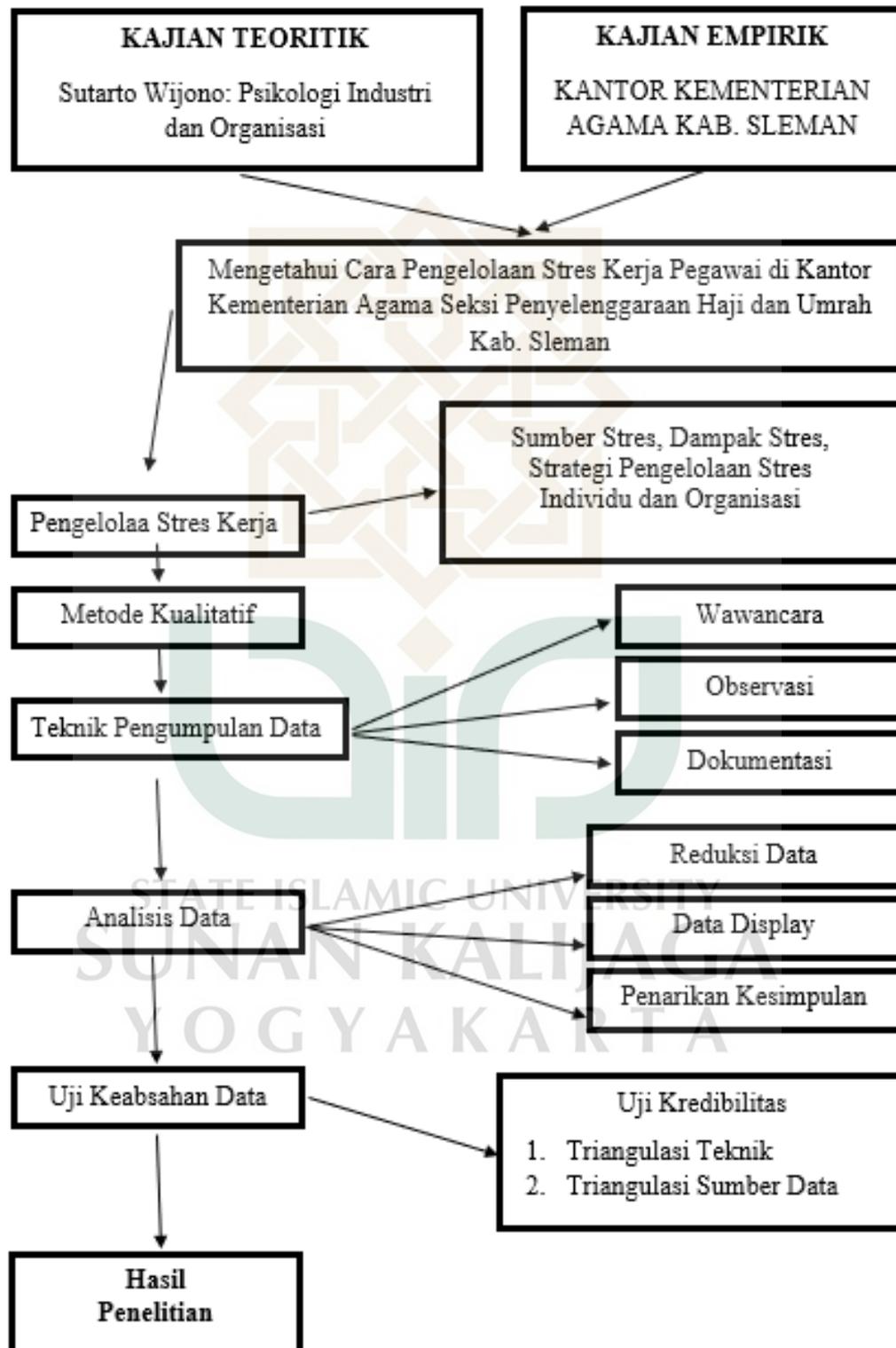
#### BAB IV Penutup

Pada bab ini merupakan penutup penulisan skripsi yang terdiri dari uraian kesimpulan hasil penelitian dan saran.



## H. Alur Penelitian

Gambar 1. 1 Alur Penelitian



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengelolaan Stres Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman” maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman dalam melakukan pengelolaan stres kerja sesuai dengan teori Sutarto Wijono melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

Pertama menggunakan pendekatan secara pribadi yaitu dengan meningkatkan kesadaran diri, mengurangi ketegangan, konseling atau psikoterapi, dan dengan melakukan kegiatan olahraga. Kedua melalui pendekatan organisasi yang sesuai dengan teori Sutarto Wijono yaitu terdapat lima langkah yaitu meningkatkan komunikasi, sistem penilaian dan ganjaran yang efektif, meningkatkan partisipasi, memperkaya tugas, dan pengembangan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan. Semua aspek dalam teori Sutarto Wijono terapkan namun intensitasnya yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi. Seperti halnya konseling dan psikoterapi yang dilakukan hanya ketika pegawai benar-benar mengalami stres kerja.

#### **B. Saran**

1. Para pegawai Kantor Kementerian Agama Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kabupaten Sleman diharapkan untuk terus meningkatkan

komunikasi yang melibatkan keterbukaan antar sesama pegawai, yang mencakup semua aspek yang berpengaruh terhadap komunikasi supaya meminimalisir miskomunikasi. Aspek-aspek tersebut antara lain saling menghargai perbedaan, memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara kolektif dengan pegawai lainnya, serta memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi proses komunikasi. Dalam konteks ini, penting bagi pegawai untuk berkomunikasi secara efektif, terbuka, dan jujur dengan sesama pegawai, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2. Peneliti selanjutnya bisa meneliti dengan ruang lingkup objek yang lebih luas dikawasan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman dengan harapan temuan-temuan baru dari hasil penelitian, sehingga dapat menjadi hikmah yang bisa dijadikan referensi untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik* . Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Annisa, Tiara Nanda. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2021.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Barling, J., & Kelloway, E.K. *Manajemen Stres Kerja untuk Kesehatan dan Produktivitas*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2018.
- Daft, Richard L. *Era Baru Manajemen Buku 2 Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, T. P. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Ghony, D. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: A-Ruzz Media, 2012.
- Gusti Yuli Asih, S. M. *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press, 2018.
- Hadi, S. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset, 1984.
- Hasan, A. B. *Disiplin Beribadah : Alat Penenang Ketika Dukungan Sosial Tidak Membantu Stres Akademik*. Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora 1, 2012.
- Judge, S. P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Jumaela, A. *Manajemen Stres Menurut Pandangan Islam Dalam Membentuk Guru Yang Profesional Di Masa Pandemi Covid-19*. Banten: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2021.
- Khairunnisa, Rismawati. *Pengaruh Stres Kerja Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Dispora Sumatera Utara*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.
- LPMQ. *Qur'an Kemenag*. n.d. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/3?from=103&to=103> (accessed Juli 13, 2023).

- Moleong, L. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosdakarya, 1994.
- Munandar, A. S. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press, 2001.
- Ni Kadek Suryani, d. K. Konflik dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen Vol. 1*, 2018.
- Notoatmodjo, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Rivai, V. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Rosidah, A. T. *Manajemen Sumber Daya Manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Jakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi. *Manajemen Pengejaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cita, 1993.
- Surahmad, W. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 1990.
- Sutoto, A. *Bimbingan Dan Konseling Islami: Teori Dan Praktik*. Semarang: Widya Karya, 2009.
- Tuadingo, Syifa Qathrunnada. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2021.
- Wijono, S. *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Grup, 2010.
- Zahra, R. Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri 1 Padang. *Jurnal Penelitian IKM*, 2020.