

# Bab 1

## Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Stress kerja merupakan masalah yang serius bagi perusahaan. Hal itu terjadi karena stress kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku, motivasi dan kinerja karyawan (Rusdi dan Septiani, 2008). Stress kerja dapat menurunkan kinerja karyawan karena stress membuat karyawan tidak memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Selain itu, stress kerja juga dapat mengganggu kepuasan kerja dan kehadiran karyawan. Penurunan kerja akibat stress juga dapat menyebabkan karyawan tertekan karena merasa tidak mampu lagi mengatasi tugas yang berat (Wartono, 2017).

Stress memiliki aspek positif dan negatif. Aspek positif disebabkan karena perasaan yang baik (misalnya karyawan yang mendapat promosi untuk pekerjaan dengan tantangan yang lebih besar). Sementara itu aspek negatif bersifat merusak dan dihindari oleh individu. Oleh karena itu munculnya stress sangat bergantung pada kemampuan individu dalam mengatasinya karena stress mungkin akan datang dengan aspek positif maupun negatif (Khanka, 2004). Hal ini menyebabkan penelitian-penelitian mengenai stress kerja semakin menarik karena dampaknya yang mungkin negatif atau positif sehingga penting untuk mengetahui penyebabnya.

Banyak penelitian yang mengemukakan penyebab stress. Salah satunya adalah Wartono (2017). Dalam penelitiannya Wartono (2017) menyatakan bahwa penyebab stress

adalah *on the job* dan *off the job*. *On the job* antara lain adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, supervisi yang buruk, konflik antara pribadi atau kelompok, iklim kerja tidak nyaman, dan pengembangan karir. Sementara *off the job* antara lain adalah kekhawatiran finansial, masalah keluarga, masalah fisik, masalah perkawinan dan perubahan di tempat tinggal.

Menurut Bimantoro (2012), dampak stress terbagi 5 jenis yaitu dampak subjektif, perilaku, kognitif, psikologi dan organisasi. Dampak subjektif berupa kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian. Dampak perilaku berupa kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa dan gugup. Dampak kognitif berupa ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang yang pendek, dan sangat peka terhadap kritik. Dampak fisiologi berupa meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh terasa panas dan dingin. Dampak organisasi berupa kemangkiran, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas keterasingan dari rekan kerja dan menurunnya kesetiaan terhadap organisasi.

Sekalipun penelitian terdahulu telah banyak dilakukan pada stress kerja dan kinerja, beberapa penelitian menemukan hubungan yang berbeda antara stress kerja dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Al-Rub (2008) mengindikasikan hubungan kurvalinear (U-Shaped) antara stress kerja dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit. Perawat yang memiliki tingkat stress yang moderate meyakini bahwa kinerja mereka akan biasa saja

dibandingkan dengan perawat yang memiliki tingkat stress yang tinggi atau rendah. Sementara itu Jamal (2008) menguji hubungan stress kerja dengan kinerja pada para manajer dan karyawan level manajerial. Jamal menemukan bahwa hubungan antara stress dan kinerja adalah kurvalinear (U-Shaped). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Rub (2008). Sementara itu Kazmi (2008) menjelaskan sebuah temuan bahwa pada 283 sampel yang diambil secara acak pada pekerja level manajerial di sebuah perusahaan Kanada. Kazmi (2008) menjelaskan bahwa job stress dan kinerja berhubungan secara negatif dan signifikan. Menurutnya, semakin tinggi stress kerja para manajer maka semakin rendah kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, hubungan antara stress kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang berbeda-beda pada tiap pekerjaan dan individu.

Berdasarkan temuan pada penelitian terdahulu mengenai stress kerja, maka peneliti bermaksud untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada petugas janitor yang bekerja di Universitas Kristen Maranatha. Hal ini dilakukan karena pekerjaan sebagai petugas kebersihan adalah pekerjaan yang rentan terhadap stress. Permintaan pekerjaan secara fisik (bekerja dengan jam kerja panjang, membungkuk, mengangkat alat-alat kebersihan), serta secara mental (membersihkan bagian-bagian dan ruangan-ruangan yang kotor) menjadi potensi besar tingginya tingkat stress bagi para janitor. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji pengaruhnya terhadap kinerja para janitor yang bekerja di lingkungan Universitas Kristen Maranatha.

## 1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja petugas kebersihan yang bekerja di lingkungan Universitas Kristen Maranatha.

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja petugas kebersihan yang bekerja di lingkungan Universitas Kristen Maranatha.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak, yaitu:

### a) Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi kalangan akademisi mengenai dampak stress pada kinerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan mengenai riset di Sumber Daya Manusia.

### b) Bagi Praktisi Bisnis

Bagi praktisi bisnis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pengelolaan stress kerja di tempat kerja.

