

Bab 5

Penutup

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan pada 100 orang petugas kebersihan yang bekerja di Universitas Kristen Maranatha dan unit lain di Bandung. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuisisioner dengan berkordinasi dengan supervisor. Proses pengumpulan data dilakukan kurang lebih satu bulan dimulai dari proses perizinan sampai pengambilan kuisisioner yang sudah terisi.

Kuisisioner dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang sudah teruji realibilitas dan validitasnya. Oleh karena itu, peneliti menterjemahkan semua pertanyaan tersebut ke dalam Bahasa Indonesia karena responden dalam penelitian ini menggunakan Bahasa Indonesia. Kuisisioner dikemas dalam plastik tertutup untuk menjaga kerahasiaannya dan dilengkapi dengan alat tulis yang membantu responden mengisi kuisisioner.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti menguji data terlebih dahulu, seperti pengujian deskriptif dan normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang terkumpul sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Hipotesis dalam penelitian ini diturunkan dari penelitian terdahulu yang menguji variabel yang sama. Stress kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena tekanan ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis akan mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga karyawan yang mengalami *stress* kerja menjadi *nervous* dan bekerja dengan tidak optimal. Selain itu karyawan yang mengalami stress baik itu karena faktor organisasi maupun dari faktor individu akan kehilangan motivasi dalam bekerja.

Penelitian ini menemukan bahwa stress kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan petugas kebersihan di Universitas Kristen Maranatha dan unit lain dengan nilai koefisien estimasi sebesar 2.761 dan signifikansi sebesar 0,00. Selain itu peneliti juga menemukan nilai *R Square* sebesar 0.122 yang menjelaskan bahwa stress kerja memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 12,2 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Temuan dalam penelitian ini mengkonfirmasi temuan Bimantoro (2012), yang menjelaskan bahwa 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.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sudah berusaha mengikuti semua prosedur metode penelitian, namun penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel yang relatif kecil. Peneliti sudah berusaha menambah responden dari unit lain namun karena keterbatasan dana dan waktu, maka hanya ada 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hal ini mengakibatkan kemampuan hasil penelitian ini untuk mengeneralisasikan hasilnya pada konteks yang sama.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel independen saja sebagai prediktor dari kinerja. Hal ini menyebabkan rendahnya kemampuan model dalam memprediksi variable dependen.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, berikut adalah saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian yang akan datang:

1. Menambah jumlah responden dari berbagai perusahaan. Selain memperbesar responden, jumlah sampel yang lebih besar juga dapat memperkaya kajian temuan pada penelitian yang akan datang.
2. Mempertimbangkan variabel-variabel lain sebagai prediktor kinerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan pemimpin dan bawahan, kompensasi, dan disain pekerjaan.

5.4 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini, ada beberapa implikasi manajerial yang dapat dipertimbangkan perusahaan terkait stress kerja dan kinerja karyawan.

1. Stress kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi faktor-faktor dominan di perusahaan yang menyebabkan stress bagi karyawan (petugas kebersihan). Sebagai contoh, permintaan fisik dalam mengerjakan tugas sebagai petugas kebersihan sangat tinggi oleh karena itu, perusahaan harus membantu untuk menyediakan alat-alat kebersihan yang mendukung karyawan secara ergonomis. Kedua, jam kerja yang panjang mungkin menjadi faktor stress bagi petugas kebersihan. Oleh karena itu pertimbangan sistem bagi kerja menjadi alternatif untuk mengurangi beban kerja dan stress kerja.
2. Tindakan aktif pengelolaan stress kerja di dalam perusahaan harus menjadi budaya. Ada beberapa program yang dapat dilakukan untuk mengurangi stress karyawan, misalnya program rekreasi bersama, yoga bersama, menawarkan program yang mendukung *work-life balance* yang diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan yang dapat mengurangi stress kerja.

