

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada kehidupan yang sedang kita jalasi tidak jarang kita mendengar kata stres atau bahkan kita pernah menjumpai orang yang sedang mengalami stres tersebut. Anoraga menyebutkan stress adalah bentuk tanggapan fisik dan mental pada perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu dan memberikan ancaman pada diri. Sedangkan menurut Selye defenisi stres respon dari stimulus yang muncul sehingga memicu reaksi tubuh dan menimbulkan stress yang akhirnya mempengaruhi seseorang tersebut (Lumban, 2016:4). Sehingga dapat dikatakan bahwa stress bersumber dari stimulus yang muncul, beberapa stimulus atau sumber stress seperti:

1. Lingkungan meliputi:
 - a. Sikap lingkungan, seperti tuntutan masyarakat mengenai nilai positif dan negatif, yaitu seseorang harus selalu bersikap positif dilingkungan masyarakat tersebut.
 - b. Tuntutan keluarga, seperti keinginan orang tua pada pendidikan anak, jodoh anak, namun tidak jarang hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang anak inginkan dan akhirnya memicu tekanan pada diri anak.
 - c. Tuntutan perkembangan, berkembangnya kemajuan jaman menuntut individu untuk selalu dapat mengupdate dirinya agar tidak sampai ketinggalan jaman, sehingga banyak orang melakukan perlombaan untuk yang menjadi pertama kali yang berhasil tampil lebih baik agar individu tidak sampai malu karena gagap teknologi.
2. Diri sendiri, seperti:
 - a. Psikologis meliputi mencapai apa yang diinginkan
 - b. Proses internalisasi diri meliputi keinginan individu untuk terus berkembang.
3. Pikiran, seperti :

- a. Pemikiran individu pada lingkungan serta pengaruh persepsinya terhadap lingkungannya.
- b. Penilaian individu pada caranya menyesuaikan diri pada hal yang diinginkannya (Musadinur, 2016:193).

Stres bisa terjadi dalam kehidupan sosial, keluarga, bahkan juga lingkungan pekerjaan. Munculnya stres didalam pekerjaan bisa menyebabkan individu mengalami penurunan konsentrasi, kesulitan mengendalikan amarah, serta memberikan rasa malas untuk melakukan hal yang sama dalam melakukan sesuatu yang bisa membuat stres tersebut berulang. Dalam dunia kerja, ada beberapa saat di mana dibutuhkan konsentrasi untuk menjalankannya. Individu banyak yang tidak mengetahui munculnya stres pada dirinya. Jika kita bisa menyadari gejala stres tersebut, maka kita akan bisa meminimalisir hal tersebut. Berbagai macam pekerjaan yang bisa membuat individu menjadi stres jika lingkungan atau suasana dalam pekerjaan tersebut berubah dan membuat individu merasa terancam.

Kemudian jika stres yang muncul dibiarkan tanpa ada penanganan yang jelas dari perusahaan, tanpa disadari dapat memicu ketidak nyamanan, tekanan dan hilangnya motivasi, dan akhirnya pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak optimal. Kemudian efek jangka panjang yang dapat terjadi adalah karyawan dapat mengalami stress, sakit dan memilih mengundurkan diri, penemuan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan perusahaan lebih menuntut hasil kerja yang maksimal daripada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, padahal tanpa disadari banyak perusahaan bahwa sangat penting memperhatikan kepuasan kerja seorang karyawan karena karyawan yang mampu puas terhadap pekerjaannya akan selalu merasa senang ketika melakukan pekerjaannya dan secara alami akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal, serta secara ikhlas bekerja diluar jam kerja.

Stres kerja sendiri menurut Sagala (2009) dalam Lita Wulantika (2017:45) adalah keadaan tegang yang mengakibatkan tidak seimbangnya psikis dan fisik yang kemudian dapat mempengaruhi pikiran dan emosi karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja akan dapat mempengaruhi sikap dan motivasi kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya saat bekerja. Tentu ketegangan dan ketidakseimbangan tersebut akan mengganggu kelancaran dalam hal sikap dan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama bekerja. Maka jika seorang karyawan tidak mampu mengolah stres yang muncul didalam pekerjaannya seorang karyawan tersebut pasti akan mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya.

Ivancebich (2007:76) menjelaskan dalam bekerja kemunculan stress kerja bukan hal yang baru ditemui, hal ini karena organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilakukan. Stress dalam pekerjaan adalah sebuah beban kerja yang terlalu berlebihan yang menghambat kinerja karyawan. Robbins (2008:166) menyatakan jika karyawan mampu mengendalikan stress kerja yang muncul, maka karyawan tersebut akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik, karena stress kerja juga dapat meningkatkan kewaspadaan kerja, intensitas, dan kreatifitas saat melakukan pekerjaan, namun jika karyawan tidak mampu mengendalikan stress yang muncul karena tingkatan stress yang terlalu berlebihan maka karyawan akan mengalami penurunan saat melakukan pekerjaan.

Sehingga disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh positif maupun pengaruh negatif bagi seorang karyawan dalam bekerja salah satunya adalah memberikan efek terhadap sikap kerja dan motivasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Siregar (2020:256) yang menyebutkan bahwa bila tidak ada stres kerja maka tantangan dalam pekerjaan menjadi tidak ada serta memicu menurunnya kinerja, maka dengan peningkatan stres kinerja karyawan akan naik jika karyawan mampu secara positif mengolah dan menyikapi

stress yang muncul, karena stres yang diolah dengan baik dapat membantu dalam menciptakan sumberdaya yang dimiliki untuk melaksanakan kebutuhan kerja yang sedang dilakukan, yaitu kemampuan dalam mendorong diri untuk mampu menghadapi tantangan pekerjaan. Kemudian stress yang muncul akan menemukan kestabilannya yang disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan, serta jika tingkat stress mengalami peningkatan maka akan mengganggu pelaksanaan kerja dan karyawan dapat kehilangan kemampuan dalam mengendalikan stress kerjanya. Yang kemudian menyebabkan penurunan kerja, putus asa, tidak mampu bekerja dan memutuskan berhenti bekerja karena tidak kuat terhadap stress kerja yang terlalu berlebihan.

Maka dapat disimpulkan bahwa sangat penting bagi seorang karyawan untuk dapat mengolah stres kerja yang dialami sehingga nantinya dapat menjadikannya sebagai stimulus yang efektif untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja salah satunya seperti pada penelitian ini yaitu memberikan pengaruh yang baik bagi sikap kerja dan motivasi kerja. Sehingga dengan adanya stres kerja sikap dan motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dan diarahkan ke hal-hal positif yang mendukung pekerjaan dan tidak sampai berpengaruh dalam menurunkan kualitas kerja karyawan.

Sementara itu sikap kerja menurut Robbins (2007:92) ialah evaluasi baik berupa evaluasi yang menyenangkan maupun evaluasi yang tidak menyenangkan pada objek, peristiwa atau individu. Karena sikap kerja mencerminkan perasaan karyawan pada lingkungan kerjanya. Karyawan yang melakukan evaluasi yang menyenangkan pada pekerjaannya akan menunjukkan kepuasan kerja yang baik, sedangkan karyawan yang melakukan evaluasi yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya akan menunjukkan ketidakpuasan kerja dan cepat merasa bosan.

Sedangkan motivasi kerja menurut Kadarisman (2013:276) adalah stimulus yang memicu semangat untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan giat. Motivasi kerja dapat menjadi kuat dan lemah akan ditentukan dari terpenuhi atau tidaknya harapan, kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan.

Selain itu Setiyati (2014:203) juga menyebutkan motivasi kerja menumbuhkan dorongan kerja pada karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Kondisi munculnya stres kerja pada karyawan diatas juga peneliti temukan saat melakukan observasi pada karyawan yang bekerja di kedai kopi yang ada di kota Tulungagung, dimana berdasarkan informasi yang peneliti peroleh menurut pengusaha tidak jarang beberapa karyawannya sering ijin tidak masuk karena sakit, kemudian juga menunjukkan penurunan kualitas dalam bekerja. Selain itu berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan bahwa karyawan menyadari bahwa dia mengalami penurunan kualitas kerja hal ini disebabkan selain karena tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi juga karena kelelahan saat bekerja. Selain itu juga diketahui bahwa di Tulungagung dari waktu ke waktu semakin banyak bermunculan berbagai macam kedai kopi kekinian (*coffe shop*) sehingga persaingan antara beberapa kedai semakin ketat dan mau tidak mau pengusaha semakin menuntut karyawan untuk lebih aktif dan inovatif saat bekerja sehingga tidak kalah saing dengan kedai kopi baru yang semakin banyak bermunculan dan akhirnya dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang besar.

Meskipun tugas karyawan adalah menjalankan perintah dari atasannya, namun terkadang atasan bisa memberikan perintah yang melebihi kemampuan kerja karyawannya. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan, dapat diambil beberapa data diantaranya. Terdapat bermacam-macam jam kerja kedai kopi yaitu antara 8-10 jam dengan waktu istirahat yang bisa dibilang sebentar sekitar 30 sampai 60 menit. Pekerjaan karyawan kedai kopi ini dari melayani pengunjung sampai membersihkan peralatan kedai. Pada sabtu malam biasanya kedai kopi sedang mendapatkan banyak pengunjung sehingga menuntut karyawan untuk bekerja sangat keras pada waktu tersebut dan biasanya pekerjaan selesai sampai jam 12 malam.

Jam kerja yang tinggi menuntut untuk karyawan bekerja ekstra. Hal tersebut bisa membuat karyawan menjadi stres jika karyawan juga mendapat tekanan lain dari permasalahan yang muncul di dunia kerja seperti konflik antar karyawan atau konflik dengan atasan. Pada wawancara awal juga ditemukan data bahwa karyawan kedai kopi tersebut terkadang merasa malas untuk berangkat kerja, tapi karena tuntutan untuk mencari penghasilan maka ia tetap masuk. Beberapa hal ini bisa membuat sebuah kondisi yang disebut dengan stres. Dengan kondisi stres kerja yang diterima tentu akan berdampak pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Namun, ada sebuah kondisi di salah satu kedai kopi di Tulungagung (Rumah Putih) dimana kondisi stres diatas yang juga terjadi di kedai kopi tersebut, namun karyawan tetap semangat dalam bekerja seolah tidak terjadi apa-apa.

Sehingga bisa disimpulkan jika stres kerja mampu mempengaruhi sikap dan motivasi kerja seorang karyawan, jika seorang karyawan mampu mengarahkan stres kerja ringan yang dialami ke arah yang positif maka karyawan tersebut akan mampu meningkatkan sikap dan motivasinya dalam bekerja dan membantu kelancaran dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya jika stres kerja yang muncul terlalu besar dan karyawan tidak mampu mengarahkan stres yang muncul maka akan muncul pengaruh negatif yang dapat mengganggu pekerjaan, serta dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja bahkan keluar dari pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Selye dalam Gibson (1996:341) mengungkapkan stres dapat berdampak positif dan berdampak negatif. Respon individu terhadap stress akan melewati tiga fase, yaitu pertama fase sinyal tingkatanya dari normal sampai ke tingkat ketahanan, kedua fase perlawanan meliputi respon ketakutanm kelelahan, ketegangan dan akan membuat ketegangan menjadi meningkat, ketiga fase penurunan meliputi menurunnya fungsi kesehatan tubuh yang secara bertahap dapat membahayakan tubuh.

Sementara stres yang sifatnya positif ialah motivasi pribadi, energi bekerja lebih baik, serta meningkatnya inspirasi untuk hidup lebih baik, dengan memberikan perubahan pada persepsi diri dan cara bekerja yang dapat meningkatkan kualitas diri dan karirnya. Kondisi tersebut biasanya disebut sebagai *eustres* yang artinya kondisi yang baik sehingga stres pada pengaruh positif termasuk hal yang dibutuhkan dalam hidup yaitu meningkatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan salah satunya adalah seperti pada penelitian ini yaitu menunjukkan sikap dan motivasi kerja seorang karyawan yang dapat mendukung kelancaran dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu berdasarkan fungsi dari bimbingan konseling yang pada pelaksanaannya adalah memberikan bantuan kepada individu untuk dapat menyelesaikan masalahnya (Prayitno, 2004:99), serta dengan dilakukannya penelitian mengenai keterkaitan antara stres kerja sikap kerja dan motivasi kerja kedepannya dapat dijadikan sebagai acuan bagi konselor dalam memberikan bantuan kepada karyawan atau individu yang mengalami stres kerja agar dapat mengarahkan konseli dalam manajemen stres kerja yang muncul sehingga konseli dapat manajemen tekanan kerja yang muncul menjadi stimulus positif yang dapat menjadikannya sebagai semangat untuk bekerja lebih baik. Sehingga stres kerja yang muncul tidak sampai pada tahap negatif yaitu memperburuk keadaan konseli saat bekerja karena konseli telah mampu manajemen tekanan kerja yang muncul menjadi stimulu penyemangat dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan pembahasan diatas maka peneliti berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besarnya pengaruh yang diberikan stres kerja terhadap sikap kerja dan motivasi kerja, serta nantinya dapat diketahui bahwa kondisi stres kerja dapat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam bekerja secara maksimal baik secara sikap maupun motivasi saat melakukan pekerjaannya. Sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap**

Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Kedai Kopi Di Tulungagung”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh dari stres kerja terhadap sikap kerja?
2. Apakah ada pengaruh dari stres kerja terhadap motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari stres kerja terhadap sikap kerja.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari stres kerja terhadap motivasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sangat berguna dalam teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Mengembangkan teori stres kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja.
 - b. Menambah atau memperkuat teori stres kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja.
 - c. Memperbaiki atau mengubah teori stres kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja.
 - d. Menjadi dasar kerangka teori stres kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan konselor dalam memberikan bantuan kepada konseli yang memiliki permasalahan terkait dengan munculnya stres kerja yang dapat mempengaruhi sikap kerja dan motivasi kerja.

- b. Bagi karyawan sendiri untuk meningkatkan kesadaran diri dalam mengelola stres kerja untuk dapat tetap melakukan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- c. Bagi Manager berdasarkan hasil dari skala stres terhadap sikap kerja, dan motivasi kerja. Maka manager akan dapat mengetahui dampak yang ditimbulkan sehingga manager akan dapat melakukan evaluasi dan menyusun perencanaan lanjutan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik lagi dan meningkatkan kinerja karyawan.

E. Penegasan Istilah

1. Definisi konseptual

- a. Variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya:

1) Stres kerja

Menurut Anoraga (2011:108) stres kerja adalah bentuk tanggapan yang dialami individu, baik berupa tanggapan fisik maupun psikis terhadap stimulus perubahan yang ada di lingkungannya dan dapat mengganggu serta mengancam keberlangsungan individu tersebut.

- b. Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang tergantung pada variabel lainnya:

1) Sikap kerja

Menurut Robbins & Judge (2007:92) menjelaskan bahwa sikap kerja ialah evaluasi baik berupa evaluasi yang menyenangkan maupun evaluasi yang tidak menyenangkan pada objek, peristiwa atau individu. Karena sikap kerja mencerminkan perasaan karyawan pada lingkungan kerjanya. Karyawan yang melakukan evaluasi yang menyenangkan pada pekerjaannya akan menunjukkan kepuasan kerja yang baik, sedangkan karyawan yang

melakukan evaluasi yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya akan menunjukkan ketidakpuasan kerja dan cepat merasa bosan.

2) Motivasi kerja

Motivasi kerja pada penelitian ini adalah yang disebutkan Stokes dalam Kadarisman (2013:278) stimulus yang memicu semangat untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan giat. Motivasi kerja dapat menjadi kuat dan lemah akan ditentukan dari terpenuhi atau tidaknya harapan, kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan.

2. Defisini Operasional

a. Stres kerja

Stres kerja merupakan tekanan yang dapat mengganggu fisiologis dan psikologis karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut indikator-indikator stres kerja pada penelitian ini:

1) Indikator fisik

Indikator fisik meliputi meningkatnya tekanan darah serta detak jantung, kepala pusing, sulit tidur, mudah lelah secara fisik.

2) Indikator psikologis

Indikator psikologis meliputi tidak komunikatif, melamun, mental lelah, cepat tersinggung.

3) Indikator perilaku

Indikator perilaku meliputi menghindari dan menunda kerja, sabotase, merokok berlebihan, makan yang tidak normal.

b. Sikap kerja

Sikap kerja adalah evaluasi karyawan pada perilakunya dalam melakukan pekerjaannya, baik itu berupa evaluasi negatif maupun evaluasi positif yang karyawan tunjukkan melalui kegiatannya saat bekerja. Berikut indikator-indikator sikap kerja pada penelitian ini:

- 1) Komponen kognitif (*Cognitive component*) yang meliputi keyakinan dan gagasan.
- 2) Komponen afektif (*Affective component*) yang meliputi perasaan atau emosi.
- 3) Komponen kecenderungan perilaku (*Behavior component*) yang meliputi harapan seseorang terhadap tindakan orang lain.

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah stimulus yang memberikan semangat bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini:

- 1) Jenis pekerjaan yang dilakukan meliputi jenis pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan.
- 2) Lingkungan pekerjaan meliputi lingkungan pekerjaan yang mendukung kelancaran pekerjaan.
- 3) Fasilitas kerja meliputi fasilitas kerja yang menunjang kelancaran saat bekerja.
- 4) Keinginan akan penghargaan meliputi mendapatkan penghargaan yang mampu meningkatkan kualitas saat bekerja.
- 5) Gaji atau upah meliputi menerima gaji sesuai dengan beban kerjanya.
- 6) Keinginan untuk mengembangkan diri meliputi kemampuan untuk mampu mengembangkan diri dalam bekerja.
- 7) Tujuan jangka panjang meliputi keinginan atau tujuan jangka panjang dalam bekerja.

- 8) Aktualisasi diri meliputi kemampuan untuk menggunakan kemampuan diri secara maksimal dalam bekerja.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan satu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah pengaruh stres kerja terhadap sikap kerja dan motivasi kerja karyawan kedai kopi di Tulungagung.

Sesuai dengan hipotesis penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis statistic sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

Ha : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap sikap kerja.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap sikap kerja.

Hipotesis 2 :

Ha : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja.