

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan memacu perkembangan industri yang semakin dipengaruhi dengan persaingan yang ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan yang dihadapi perusahaan yaitu bagaimana caranya meningkatkan kinerja dan memenuhi standar.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil tidaknya organisasi/perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan mempunyai cara berfikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan yang harus diberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya, sebab jika pengelolaannya tidak baik maka akan timbul masalah yaitu kinerja karyawan akan menurun, masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sedangkan As'ad (2004:46) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja dipandang perlu dalam organisasi perusahaan karena dapat menentukan hidup matinya sebuah perusahaan. Kemampuan dalam kinerja karyawan tidak lepas dari kemampuan para pemimpin. Namun tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stres kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Husni (2013) menyatakan bahwa Stres kerja yang terjadi biasanya berawal dari tuntutan pekerjaan yang banyak tetapi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dirasakan sangat mendesak. Dan iklim kerja yang tidak sehat seperti persaingan yang tidak positif diantara karyawan membuat stres yang berkelanjutan bagi para pekerjanya. Stres didalam pekerjaan ada yang positif dan negatif. Untuk gambaran positifnya adalah para karyawan selalu bekerja lebih giat apabila mendapat tekanan dari pimpinan dan negatifnya adalah para karyawan terlihat terlalu santai apabila pimpinan tidak ada di tempat.

Tuntutan persaingan dan profesional kerja yang semakin tinggi dapat menimbulkan tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja.

Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, ada juga tekanan yang datang dari lingkungan keluarga dan lingkungan sosial sehingga berdampak pada kecemasan. Dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam masyarakat modern dimana didalamnya terdapat berbagai kebutuhan dan tuntutan serta masalah yang sangat kompleks sehingga menyebabkan banyak orang yang stres, baik disadari ataupun tidak disadari. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang dapat merugikan perusahaan dapat diatasi. Selain stres kerja ada juga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi.

Motivasi kerja menurut Kadarisma (2012: 278) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memungkinkan untuk digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerjanya guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan, diantaranya gaji yang sesuai dengan indeks kehidupan lokal, training bagi karyawan-karyawan tertentu yang memiliki prospek di masa depan, motivasi individual maupun kolektif melalui berbagai cara misalnya pemberian insentif yang proporsional dengan motivasi kerjanya, atau promosi jabatan yang diharapkan dapat merubah tingkat

kehidupannya sehingga menjadi lebih baik. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Mulyawati (2008) bahwa motivasi yang dapat memacu semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat (BPR TLM), merupakan unit usaha yang didirikan dan dikembangkan oleh Yayasan TLM-GMIT untuk melayani kebutuhan nasabah akan akses pinjaman modal usaha kecil dan menengah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup jemaat serta masyarakat di sekitarnya.

PT. BPR TLM dalam mewujudkan visinya menjadi bank yang sehat dan terpercaya serta peduli terhadap usaha mikro dan kecil, dan misi melayani dengan kasih yang diwujudkan dengan manajemen yang jujur, profesional dan bertanggung jawab serta memiliki kemauan kuat untuk berkembang, serta bertujuan untuk membantu memenuhi aturan pemerintah tentang penyediaan pelayanan keuangan mikro.

Berikut tabel 1.1 Data absensi karyawan PT. BPR TLM adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Absensi karyawan PT. BPR TLM Tahun 2020

BULAN	JHK (HARI)	JK (ORANG)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
Januari	23	70	7	0.43
Februari	25	70	8	0.45
Maret	26	70	8	0.43
April	22	70	10	0.64
Mei	26	70	5	0.27
Juni	26	70	3	0.16
Juli	27	70	3	0.15
Agustus	25	70	4	0.22
September	26	70	5	0.27
Oktober	26	70	6	0.32
November	25	70	6	0.34
Desember	23	70	2	0.12
Jumlah				3.37
Rata-rata				0.28

Sumber : BPR TLM,2021

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (200;161) perhitungan tingkat absensi karyawan dapat diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK X JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan April yaitu 0,64% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Desember yaitu 0,12%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan dari bulan Januari-Desember 2020 yaitu sebesar 0,28%. Oleh karena itu perlu adanya perhatian dari pihak pimpinan untuk mengatasi hal tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karayawan. Hal ini perlu dilihat dari sisi stres kerja dan motivasi kerja karyawannya yang kurang baik. Salah satu penyebab tidak produktifnya karyawan adalah karena karyawan tersebut mengalami stres dalam bekerja dan kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Muhammad Danang Yulianto (2021) Dengan judul yaitu Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Transportasi PT Rosalia. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prabianda Mutiara Kani (2021) Dengan judul yaitu Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapak Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang). Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yaitu **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang”**

1.2 Masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang”**

1.3 Persoalan penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka persoalan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi civitas akademik dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di UKAW pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menambah wawasan berkaitan dengan Stres kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang