

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin di capai (Malayu S. P. Hasibuan, 2013).

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya berdampak pada stress kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan menjadi meningkat (Malayu S. P. Hasibuan, 2013: 202).

Perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Jika karyawan itu sendiri sebagai individu

tidak dapat menyesuaikan diri maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Handoko (2008:200) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang. Hasilnya Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Sasono (2004 : 5) mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis.

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak nyamanan fisik. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Orang yang level performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau performance rendah.

Pada sebuah organisasi dalam memotivasi setiap para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya dengan memberikan penghargaan (imbalan atau insentif). Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan agar pegawai tetap mau bekerja juga untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut (Handoko 1997 : 201) bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan finansial yang melebihi upah dan gaji standar.

PT. BPR RAP GANDA JAMBI merupakan bank konvensional yang melayani masyarakat luas khususnya di provinsi Jambi dalam jasa keuangan yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan/ atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan memberikan kredit. PT. BPR RAP GANDA JAMBI beralamat di Jalan Mendalo Darat Nomor 03,

Kecamatan Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi. Berdasarkan observasi awal penelitian pada PT. BPR RAP GANDA diperoleh data penurunan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Penurunan Jumlah Karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah karyawan akhir (Orang)	Penurunan Tenaga Kerja/LTO(%)
2019	31	-	-	31	0
2020	31	-	-	31	0
2021	31	-	3	28	6,90
2022	28	-	-	28	0
2023	28	-	-	28	0

Sumber: PT. BPR RAP GANDA JAMBI Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI pada Tahun 2019 berjumlah 31 orang. Pada tahun 2021 terjadi penurunan tenaga kerja yaitu sebanyak 3 orang karyawan keluar atau sebesar 6,90%. Pada Tahun 2022 dan 2023 jumlah penurunan tenaga kerja pada masing- masing bulan 0% karyawan keluar. Banyaknya jumlah penurunan tenaga kerja tersebut di duga karyawan tidak merasakan kepuasan kerja.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian standar perusahaan maka pimpinan pada setiap bagian di PT. BPR RAP GANDA JAMBI harus selalu berusaha dan mampu menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar mau berusaha untuk lebih

giat dalam mencapai hasil yang optimal, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap anggota karyawannya serta tidak memberikan beban kerja di luar dari pekerjaan karyawan tersebut agar karyawan tidak mengalami stress, karena jika karyawan tersebut sudah mengalami stres maka kinerja yang dihasilkannya pun akan menurun dan berakibat pada perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat di lihat dari laporan penilaian kinerja karyawan di PT. BPR RAP GANDA JAMBI sebagai berikut:

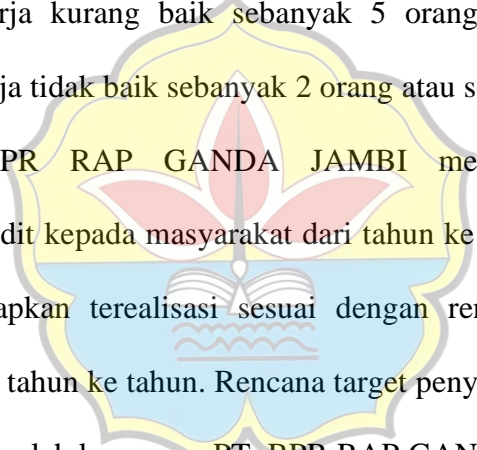
Tabel 1.2.
Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI
Tahun 2019-2023

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)	(71-79)	(61-70)	(0-60)				
2019	31	15	32%	11	23%	3	25%	2	18%
2020	31	13	21%	10	21%	5	30%	1	26%
2021	31	13	18%	10	23%	4	27%	2	30%
2022	28	10	30%	11	28%	5	19%	2	21%
2023	28	10	22%	11	21%	5	27%	2	28%

Sumber: PT. BPR RAP GANDA JAMBI Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR RAP GANDA JAMBI mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun dimana pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 31 orang dengan hasil penilaian kinerja kurang baik sebanyak 3 orang atau sebesar 25% dan penilaian kinerja tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 18%. Pada Tahun 2020 jumlah karyawan 31 orang dengan peneilaian kinerja kurang baik

sebanyak 5 orang atau sebesar 30% dan penilaian kinerja tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 26%. Kemudian pada Tahun 2021 jumlah karyawan 31 orang dengan hasil penilaian kinerja kurang baik sebanyak 4 orang atau sebesar 27% dan penilaian kinerja tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 30%. Selanjutnya pada Tahun 2022 jumlah karyawan 28 orang dengan penilaian kinerja kurang baik sebanyak 5 orang atau sebesar 19% dan penilaian kinerja tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 21%. Kemudian terakhir pada Tahun 2023 jumlah karyawan 28 orang dengan hasil penilaian kinerja kurang baik sebanyak 5 orang atau sebesar 27% dan penilaian kinerja tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 28%.



PT. BPR RAP GANDA JAMBI mempunyai target dalam penyaluran kredit kepada masyarakat dari tahun ke tahun. Penyaluran kredit tersebut diharapkan terealisasi sesuai dengan rencana target yang telah ditetapkan dari tahun ke tahun. Rencana target penyaluran kredit ini tentunya harus didukung oleh karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI yaitu dengan kinerja yang baik karena perusahaan dalam hal ini PT. BPR RAP GANDA JAMBI membebankan rencana target penyaluran kredit tersebut kepada mereka agar dapat direalisasikan minimal sesuai target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan. Disini dituntut kinerja karyawan yang optimal dalam mewujudkan realisasi penyaluran kredit tersebut.

Tabel 1.3.
Realisasi Penyaluran Kredit Pada PT. BPR RAP GANDA Jambi
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Rp. Juta)	Realisasi (Rp. Juta)	Persentase Realisasi
1	2019	31	207.300.000	206.200.000	99,46
2	2020	31	200.000.000	190.001.000	95,44
3	2021	31	203.000.000	201.553.000	97,47
4	2022	28	210.000.000	208.700.000	96,81
5	2023	28	230.000.000	227.600.000	98,95

Sumber: PT. BPR RAP GANDA JAMBI Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa realisasi penyaluran kredit pada PT. BPR RAP GANDA JAMBI cenderung berfluktuasi dari tahun ke tahun. Pencapaian target realisasi penyaluran kredit tertinggi yaitu pada Tahun 2019 dengan persentase 99,46 %. Selanjutnya mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 95,44 %. Kemudian pada tahun 2021 berfluktuasi naik dari tahun sebelumnya menjadi 97,47 % dan kembali di tahun 2022 mengalami penurunan menjadi sebesar 96,81 %. Selanjutnya pada tahun 2023 mengalami kenaikan menjadi 98,95% dari rencana target yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa pencapaian target pada PT. BPR RAP GANDA JAMBI dapat penulis nyatakan terdapat adanya permasalahan yaitu rendahnya pencapaian target yang akan menimbulkan

penurunan profitabilitas dari sebuah perusahaan. Pencapaian target yang kurang optimal merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil observasi awal pada 28 orang karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI mengenai stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4.
Observasi Awal Stress Kerja Karyawan PT. BPR RAP GANDA Jambi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang terasa singkat	14	1
2	Karyawan memiliki beban pikiran pada saat bekerja	10	5
3	Karyawan diberikan target pekerjaan yang berat	13	2

Sumber : PT. BPR RAP GANDA JAMBI Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI pada observasi awal yang dilakukan terhadap 15 orang dapat diketahui bahwa 14 orang setuju bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang terasa singkat, 10 orang karyawan memiliki beban pikiran pada saat bekerja dan 13 orang karyawan setuju bahwa sering kali diberikan target pekerjaan yang berat.

Bertitik tolak dari uraian di atas dan observasi awal yang dilakukan, peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti lebih lanjut tentang stres kerja dan kepuasan kerja karyawan serta hubungan dari kedua variabel tersebut. Dalam fenomena yang telah peneliti lihat, peneliti akan meneliti tentang stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI dengan judul, **“PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR RAP GANDA JAMBI.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI cenderung menurun. Hal ini disebabkan oleh stress kerja.
2. Masih terdapat penilaian kinerja karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI yang hasilnya kurang baik dan tidak baik.
3. Kinerja karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI belum dijalankan secara optimal.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, aka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran stress kerja dan kinerja karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI?

2. Apakah Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran stress kerja karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR RAP GANDA JAMBI.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh stress kerja dan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
 - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- b.** Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

