

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam tercapainya tujuan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia juga mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kualitas dan efektifitas suatu perusahaan dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik dan handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah.

Tujuan yang harus dicapai dalam sumber daya manusia harus menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu sendiri adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal dalam mengikuti tata cara atau prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kualitas kinerja sangat berperan penting didalam sumber daya manusia, maka kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk perusahaan yang harus secepat mungkin diketahui penyebabnya. Namun kinerja karyawan didalam perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja juga mengalami penurunan. Kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan apabila didalam suatu perusahaan mampu menciptakan dan mengembangkan kemampuan ketrampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan bisa berkontribusi yang positif.

Faktor lain dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja Handoko (2011). Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Motivasi atau dorongan sangat menentukan bagi tercapainya tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan didalam perusahaan. Menurut Wulantika (2012) motivasi kerja merupakan penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan pekerjaan akan terselesaikan dengan sebaik – baiknya.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Shahzadi (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja

karyawan. Menurut Ali (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, menurut Asim (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya.

Salah satu faktor yang mengalami penurunan kinerja karyawan yang menjadi pusat perhatian pada setiap perusahaan adalah stres kerja Handoko (2011). Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Siagian (2013) juga mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Manzoor (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

PD BPR BANK JOMBANG merupakan salah satu BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) Pemerintah Kabupaten Jombang. Perkembangannya BANK JOMBANG telah mengalami beberapa perubahan, pada 31 Maret 1978 status perusahaan-perusahaan daerah milik pemerintah daerah Kabupaten Jombang diubah dengan keputusan Bupati nomor HK.OO3.2/09/1978 menjadi Dinas Perusahaan Daerah Kabupaten Dati II Jombang yang terdiri dari 4 (empat) unit yaitu: Unit Taman Rekreasi Tirta Wisata, Unit Saluran Air Minum, Unit Apotik

Segel dan Unit Bank Pasar. Pada 7 November 1990 status perusahaan diubah menjadi Perusahaan Daerah Bank Pasar berdasarkan Peraturan Daerah nomor 4, tahun 1990.

Pada tahun 1994 status perusahaan menjadi PD. BANK PASAR berdasarkan Peraturan Daerah nomor 26 tahun 1994. Pada tahun 1998 perusahaan memperoleh ijin usaha menjadi BPR dengan nama PD. BPR BANK PASAR berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan nomor: KEP-041/KM.17/1998. Pada 06 Nopember 2009 perusahaan berubah menjadi PD. BPR BANK JOMBANG berdasarkan Peraturan Daerah nomor: 17 tahun 2009. Dan pada 27 November 2018 sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2018 secara resmi berubah nama menjadi PT. BPR BANK JOMBANG PERSERODA. JOMBANG (2018).

PT. BPR Bank Jombang merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan yang mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Dalam PT. BPR Bank Jombang kinerja karyawan harus maksimal dalam tercapainya target yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan di PT BPR Bank Jombang berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala cabang dan marketing maka peneliti menemukan sebuah permasalahan adanya karyawan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini bisa dilihat dari data realisasi pinjaman kredit nasabah :

Tabel 1.1
Data Realisasi dan Target Pinjaman Kredit Nasabah
PT. BPR BANK JOMBANG

NO	September 2020	Oktober 2020	November 2020	Desember 2020	Januari 2021	Ket
1	208.000.000	251.500.000	32.000.000	253.500.000	209.500.000	Buruk
2	44.500.000	55.000.000	75.000.000	118.500.000	117.000.000	Baik
3	169.250.000	373.250.000	1.022.750.000	99.000.000	106.750.000	Buruk
4	374.000.000	209.500.000	339.250.000	94.500.000	189.500.000	Buruk
5	56.500.000	57.500.000	551.600.000	25.000.000	72.500.000	Buruk
6	332.500.000	166.500.000	95.500.000	55.500.000	362.000.000	Baik
7	165.250.000	332.000.000	274.750.000	82.000.000	263.000.000	Buruk
8	38.500.000	15.000.000	141.250.000	105.000.000	139.000.000	Baik
9	120.500.000	118.500.000	281.750.000	532.000.000	44.000.000	Buruk
10	164.250.000	152.750.000	839.000.000	56.000.000	77.500.000	Buruk
11	276.500.000	382.000.000	378.500.000	91.500.000	468.000.000	Baik
12	96.000.000	88.500.000	186.000.000	102.500.000	101.000.000	Buruk
13	80.000.000	102.500.000	99.500.000	58.500.000	55.500.000	Buruk
14	44.500.000	62.000.000	130.000.000	28.250.000	160.000.000	Baik
15	34.500.000	15.000.000	136.000.000	242.250.000	45.500.000	Buruk
16	26.000.000	396.000.000	208.000.000	115.500.000	144.500.000	Baik
17	62.500.000	247.750.000	464.500.000	67.150.000	229.750.000	Baik
18	87.000.000	126.000.000	170.000.000	20.250.000	85.000.000	Buruk
19	127.500.000	49.500.000	178.500.000	29.050.000	178.500.000	Baik
20	39.000.000	172.500.000	102.500.000	95.250.000	92.000.000	Buruk
21	12.000.000	45.000.000	98.000.000	102.200.000	92.500.000	Baik
22	76.000.000	205.000.000	145.200.000	92.000.000	40.000.000	Buruk
23	45.000.000	88.000.000	94.250.000	105.150.000	129.000.000	Baik
24	135.200.000	101.000.000	180.100.000	98.450.000	92.000.000	Buruk
25	55.000.000	78.250.000	96.400.000	102.500.000	243.000.000	Baik
26	67.300.000	88.000.000	39.500.000	118.100.000	75.200.000	Buruk
27	76.100.000	125.000.000	96.500.000	87.000.000	198.000.000	Baik
28	43.000.000	99.250.000	102.700.000	87.000.000	105.000.000	Buruk
29	56.145.000	76.050.000	65.050.000	77.350.000	90.150.000	Buruk
30	68.000.000	89.150.000	46.100.000	119.000.000	106.000.000	Buruk
31	89.000.000	52.150.000	96.200.000	176.150.000	232.100.000	Baik
32	63.000.000	67.200.000	66.100.000	93.000.000	85.000.000	Buruk
33	45.000.000	56.000.000	95.100.000	104.000.000	235.000.000	Baik
34	87.000.000	77.200.000	92.150.000	159.500.000	95.200.000	Buruk
35	94.600.000	88.450.000	102.300.000	168.000.000	107.200.000	Buruk
36	86.100.000	74.200.000	100.200.000	98.300.000	97.150.000	Buruk
37	57.250.000	69.100.000	86.200.000	99.100.000	145.000.000	Baik
38	69.000.000	78.200.000	56.000.000	95.200.000	88.100.000	Buruk
39	86.000.000	78.000.000	92.100.000	112.300.000	99.700.000	Buruk
40	64.000.000	56.000.000	96.500.000	168.000.000	135.200.000	Buruk

41	78.200.000	88.000.000	92.000.000	65.200.000	100.200.000	Baik
42	94.200.000	88.300.000	107.300.000	154.000.000	199.000.000	Baik
Lanjutan Tabel 1.1					0.000	Buruk
				0.000	208.000.000	Baik
45	98.400.000	109.200.000	87.400.000	96.000.000	88.200.000	Buruk

Sumber : PT. Bank Jombang

Dilihat dari bulan September 2020 sampai Januari 2021 dapat dijelaskan bahwa mengalami ketidakstabilan rata – rata individu selama 5 bulan terakhir pada tahun 2020 – 2021. Berdasarkan tabel data diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa, realisasi pencapaian target kredit bagian karyawan marketing pada PT. BPR Bank Jombang masih rendah dibawah target, hal ini ditandai dengan pencapaian target mengalami ketidakstabilan dan karyawan tidak bisa menyelesaikan target dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan target tersebut diduga dikarenakan faktor stres kerja dan motivasi kerja sehingga target mengalami ketidakstabilan selama 5 bulan terakhir ini.

PT. BPR Bank Jombang mengalami fluktuasi ketidakstabilan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya. Berdasarkan informasi peneliti yang sudah diperoleh ternyata kredit umum dibatasi sehingga karyawan sangat sulit dalam memenuhi permintaan nasabah yang menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan karena tidak bisa memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan dan mengalami penolakan dari atasan karena banyak nasabah yang tidak memenuhi kriteria atau syarat pinjaman kredit maka dapat mengalami stres kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan

karyawan belum memenuhi standart yang sudah ditetapkan perusahaan atau kurang telitinya karyawan bagian marketing dalam memproses data nasabah, terbuktinya dengan banyaknya nasabah yang ditolak oleh atasan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja didalam perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Maka dari itu karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan daya kerja terhadap kinerja karyawan, karna motivasi itu sendiri bermanfaat untuk kelangsungan dan semangat kerja setiap karyawan untuk membangun kesejahteraan perusahaan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda. Praduga motivasi kerja di PT. BPR Bank Jombang menyebabkan susahya karyawan mencapai target perusahaan karena pimpinan atau manajer kurang memberikan penghargaan kepada karyawan. Diduga kemungkinan kurangnya arahan dari pimpinan membuat karyawan terkadang selisih paham dengan pimpinan tentang kriteria nasabah yang harus diproses permohonan pinjamannya. Fenomena motivasi dan stres kerja pada karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda ditemukan bahwa terdapat berbagai permasalahan yang khususnya dalam pencapaian target realisasi kredit.

Stres kerja yang dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan tekanan karyawan Greenberg (2015). Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja Tallo (2015).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan pihak marketing pada PT. BPR Bank Jombang menyatakan bahwa, setiap marketing mempunyai target yang harus dicapai realisasi minimal 75% tetapi kenyataannya mengalami ketidakstabilan dari bulan September 2020 – Januari 2021. Para marketing juga memiliki tanggung jawab untuk menagih angsuran yang macet dan mengharuskan bekerja keras untuk menyiapkan dana talangan kredit macet yang tidak bisa diselesaikan sehingga karyawan marketing di PT.BPR Bank Jombang Perseroda mengalami stres kerja. Sering kali karyawan marketing bingung untuk menyelesaikan tuntutan kerja yang mana terlebih dahulu target yang harus dicapai atau kredit macet yang harus diselesaikan karena setiap akhir bulan kredit macet harus selesai. Ketidakmampuan dalam mencapai target dan kredit macet harus diselesaikan tersebut dapat menimbulkan stres bagi karyawan, beban moral serta psikis mereka. Fenomena yang terjadi karyawan merasa kebingungan dan pusing dikarenakan tuntutan target pekerjaan yang harus dicapai setiap bulannya. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Stres tersebut akan berdampak pada penurunan kinerjanya, disamping itu penurunan kinerja karyawan tersebut dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan seperti, bonus, penghargaan dan tunjangan yang mampu memotivasi karyawan.

Hasil tabel 1.1 dan wawancara, motivasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu stres kerja menjadi salah satu yang

dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR BANK Jombang karena terdapat target yang masih belum tercapai sesuai dengan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin meneliti motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bank Jombang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bank Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bank Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1.4.1. Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini memiliki nilai positif bagi perusahaan dan sebagai bahan masukan pimpinan di PT. BPR Bank Jombang untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini semoga bermanfaat dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan target pencapaian yang berpengaruh pada motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga mampu mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang bisa merugikan perusahaan tersebut.