

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek fundamental yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Apabila dihubungkan dengan perkembangan global yang menunjukkan persaingan kompetitif antar perusahaan, peran sumber daya manusia semakin diperlukan sebagai unsur utama dalam pengendalian keberhasilan perusahaan. Griffin (2003: 414) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan organisasi yang ditunjukkan untuk menarik, meningkatkan serta mempertahankan tenaga kerja secara efisien.

Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kualitas kinerja yang baik. Salah satu upaya dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja karyawan sebagai tolok ukur hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal ini diperkuat oleh pernyataan Mangkunegara (2009) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

KSP Bhina Raharja Karanganyar merupakan koperasi yang memberikan pelayanan jasa simpan pinjam dengan tujuan untuk menunjang kebutuhan keuangan secara terencana dan mandiri kepada nasabah. Kualitas kinerja karyawan sangat diutamakan dalam memberikan pelayanan yang unggul guna memberikan kontribusi positif serta dampak yang baik pada profit perusahaan. Namun demikian, berdasarkan survey awal terhadap pimpinan dan karyawan KSP Bhina Raharja Karanganyar masih ditemukan beberapa fenomena yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang optimal sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan data kepegawaian pada tahun 2021, karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar berjumlah 61 orang yaitu bekerja sebagai ketua unit, Petugas Dinas Luar (PDL), kasir, teller dan administrasi. Penilaian kinerja terhadap karyawan dilakukan oleh pimpinan dan hasil dari penilaian kinerja tersebut kemudian akan dievaluasi. Kinerja dinilai sesuai dengan acuan target yang telah ditetapkan, yaitu berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat kedisiplinan dan evaluasi dari banyak sumber. Penilaian kerja karyawan juga disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing karyawan. Pada tahun 2019 sampai dengan 2020 penilaian kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Karanganyar cenderung menurun dan masih belum optimal. Penilaian kinerja baik menurun dari 18 karyawan (29,50%) menjadi 14 karyawan (22,95%). Penilaian kinerja cukup menurun 24 karyawan (39,35%) menjadi 22 karyawan (36,07%). Penilaian

kinerja kurang bertambah dari 19 karyawan (31,15%) menjadi 25 karyawan (40,98%).

Hasil kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Karanganyar juga dapat dilihat berdasarkan data target serta realisasi pada droping dan storting. Droping adalah seluruh pinjaman yang diberikan kepada nasabah, sedangkan storting adalah hasil angsuran dari pinjaman yang diberikan kepada nasabah. Ketidakstabilan pada droping akan memengaruhi storting yang dihasilkan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan storting yang dihasilkan akan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Permasalahan kinerja karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar yang belum memenuhi target diduga disebabkan karena faktor stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan tegang yang menimbulkan ketidakstabilan fisik dan psikis sehingga mempengaruhi kondisi, emosi serta proses berfikir karyawan (Rivai & Sagala, 2011:1008). Permasalahan stres kerja pada karyawan yaitu disebabkan adanya kondisi fisik yang kurang baik, keterbatasan waktu, kondisi lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan serta pencapaian target yang belum terlampaui sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan merasa tidak puas dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Andika dan Irmayanti (2021) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Schein (2015:98) mendefinisikan budaya organisasi merupakan pola dari asumsi-asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu organisasi dengan tujuan membuat anggota organisasi lebih mudah beradaptasi dalam menghadapi permasalahan dalam perusahaan. KSP Bhina Raharja Karanganyar sudah memiliki visi dan misi dengan jelas, baik pimpinan maupun karyawan dituntut untuk merealisasikannya. Dengan demikian akan mewujudkan nilai-nilai yang menggambarkan budaya organisasi untuk dijadikan sebagai pedoman.

Akan tetapi masih terdapat permasalahan yang terkait dengan budaya organisasi pada KSP Bhina Raharja Karanganyar, yaitu budaya organisasi belum diterapkan dengan benar sehingga menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti kurangnya karyawan dalam mengembangkan diri, karyawan terlambat masuk kantor serta seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja. Budaya organisasi akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pengaruh positif terhadap perilaku karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis et al., (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan KSP Bhina Raharja Karanganyar dalam mencapai kinerja optimal juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Munandar (2008) motivasi kerja merupakan suatu proses yang meliputi kebutuhan-

kebutuhan mendorong individu dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi yaitu karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja dari pimpinan. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan tidak akan bersungguh-sungguh dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan menjadi lebih mudah menyerah apabila mengalami kendala atau kegagalan dalam bekerja. Selain meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja juga akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya.

Pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan rasa kegairahan, kepuasan serta keinginan untuk bekerja dengan senang hati. Dengan demikian akan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perusahaan terus berusaha untuk memperbaiki kinerja karyawannya dengan mengelola organisasi secara efektif serta memotivasi karyawannya untuk bersama-sama bekerja dengan maksimal, dalam upaya penanggulangan stres kerja serta menciptakan budaya organisasi yang baik dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harahap dan Tirtayasa (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kebaruan pada penelitian ini yaitu KSP Bhina Raharja Karanganyar merupakan pertama kalinya dijadikan sebagai objek penelitian dengan variabel-variabel penelitian ini. Selain itu, fokus masalah yang dikaji terkait dengan stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat

penting dalam meningkatkan serta memajukan bisnis perusahaan. Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Bhina Raharja Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, meliputi stres kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penganggulan stres kerja, peningkatan budaya organisasi serta pemberian motivasi. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan pada bagian isi skripsi terdiri atas lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan teori mengenai kinerja karyawan, stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.