

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan. Perkembangan dalam perusahaan akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan (Bawono, 2015).

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang akan dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Penanganan sumber daya manusia sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya perbedaan antar perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengelolaan SDM. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-

orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Rivai, 2005).

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional, dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi dan pengarahan bimbingan masalah akibat stres pada karyawan akan mendukung pengawasan dan terciptanya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. maka karyawan merupakan modal utama yang harus diberdayakan dengan maksimal diikuti dengan pengembangan karyawan yang tepat (Sandhi, 2013).

Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Reza, 2010). Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, mengalami tekanan akibat beban pekerjaan yang terlalu berlebihan, dan tidak adanya semangat atau dorongan untuk mencapai hasil yang optimal. Semua ini merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Selain faktor-faktor tersebut, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja dan motivasi (Reza, 2010).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2005: 516). Menurut Hani Handoko dalam Sandhi (2013) juga menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya (1) beban kerja yang berlebihan (2) tekanan atau desakan waktu. Umumnya stres dipandang sebagai suatu kondisi negatif. Namun dalam tingkatan tertentu, stres dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Stres muncul akibat adanya tekanan dari atasan, konflik dengan teman sekerja, maupun persaingan yang terjadi di lingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena tingkatan stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan yang menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif (Haryanto, 2014).

Dengan adanya dampak yang telah ditimbulkan oleh stres baik itu dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya stres kerja mendapatkan perhatian dalam kehidupan perusahaan. Dalam pengurangan beban pekerjaan dapat membuat karyawan mendapatkan kenyamanan sehingga tingkat stres menurun. Dengan tingkat stres yang rendah maka akan menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan motivasi, absen, maupun sikap apatis sehingga kinerja menjadi rendah. Kinerja karyawan juga menjadi menurun jika mereka mendapatkan beban berlebihan dalam pekerjaannya. Namun dengan tingkat yang optimal, maka karyawan akan lebih produktif karena kinerja karyawan

menjadi optimal akibat dari motivasi yang tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan (Haryanto, 2014).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Handoko (2011: 252) mengemukakan bahwa “motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Devi, 2009).

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya.

Selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Sari: 2012).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta?
3. Bagaimana variabel stres kerja dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta.
3. Untuk menganalisis variabel stres kerja dan motivasi yang mampu menjelaskan kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai wahana untuk menerapkan konsep-konsep yang telah diterima dalam proses belajar terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Bahan masukan bagi manajemen mengenai stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Bahan referensi bagi masyarakat pada umumnya yang dapat digunakan sebagai sumber informasi maupun untuk melanjutkan penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana dalam setiap bab akan menjelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab kedua ini akan mengemukakan teori dan pengertian mengenai stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan serta berbagai referensi yang mendukung, hubungan kedua variabel tersebut dengan variabel kinerja karyawan beserta hipotesis pengaruh masing-masing, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ketiga ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, uji instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab keempat ini berisi gambaran umum mengenai obyek penelitian, karakteristik responden, analisis indeks jawaban, hasil dan analisis data serta pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh penelitian, keterbatasan penelitian dan implikasi penelitian.