

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang pesat saat ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku aktif dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Samsudin (2009) mengatakan, aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap perusahaan. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya. baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran

pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Jadi Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan pekerjaan berupa target yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Penelitian Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo (2014) beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor beban kerja ada faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu meningkatnya tingkat stress dalam bekerja. Luthan (2008) mengatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian.

Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Penelitian Fajar Mauladi dan Fereshti Nurdiana Dihan

(2015) *stress on the job* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Persoalan mengenai menurunnya kinerja karyawan juga dialami oleh pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Kantor Cabang) Jombang yaitu diketahui tidak semuanya dapat mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jombang, peneliti mendapatkan permasalahan terkait hasil kerja yang tidak sesuai dengan target.

Berikut data target penjualan Karyawan divisi *marketing* selama tiga bulan terakhir tahun 2021 :

Tabel 1.1
Target penyaluran kredit Karyawan divisi marketing 3 bulan

Inisial Nama	Target Kredit	Relisasi Kredit			Presentase
		Januari	Februari	Maret	
NH	1.000.000.000	1.290.689.500	1.110.156.000	1.090.116.000	100%
IJK	1.000.000.000	1.288.681.250	1.108.876.000	1.080.876.000	100%
HAJ	1.000.000.000	1.280.200.000	1.110.200.000	1.079.200.000	100%
BHZ	1.000.000.000	1.279.250.000	1.109.250.000	1.075.250.000	100%
UHJ	1.000.000.000	990.200.000	920.000.000	910.800.000	90%
TGH	1.000.000.000	1.278.800.000	1.108.800.000	1.065.800.000	100%
GF	1.000.000.000	1.278.250.000	1.108.250.000	1.062.250.000	100%
TY	1.000.000.000	850.250.000	750.250.000	800.250.000	70%
TRA	1.000.000.000	1.277.200.000	1.107.200.000	1.051.200.000	100%
OTR	1.000.000.000	1.172.250.000	1.102.250.000	1.031.250.000	100%
ASE	1.000.000.000	1.171.200.000	1.101.200.000	1.030.200.000	100%
UDN	1.000.000.000	980.250.000	870.250.000	970.250.000	89%
APK	1.000.000.000	1.170.250.000	1.100.250.000	1.029.250.000	100%
BAN	1.000.000.000	1.169.200.000	1.109.200.000	1.026.200.000	100%
JKI	1.000.000.000	1.169.150.000	1.109.150.000	1.022.150.000	100%
BTA	1.000.000.000	930.400.000	810.900.000	890.900.000	78%

Inisial Nama	Target Kredit	Relisasi Kredit			Presentase
		Januari	Februari	Maret	
UHA	1.000.000.000	1.168.200.000	1.108.200.000	1.021.200.000	100%
ATH	1.000.000.000	1.168.050.000	1.108.050.000	1.000.000.000	100%
JAO	1.000.000.000	941.200.000	821.200.000	921.200.000	80%
POL	1.000.000.000	1.161.200.000	1.101.000.000	1.000.000.000	100%
ANM	1.000.000.000	1.160.250.000	1.100.150.000	1.010.150.000	100%
BHA	1.000.000.000	820.050.000	820.200.000	800.110.000	68%
SWA	1.000.000.000	1.160.000.000	1.100.000.000	1.000.000.000	100%
SCV	1.000.000.000	995.800.000	992.200.000	991.100.000	92%
TYU	1.000.000.000	1.155.200.000	1.005.200.000	1.000.000.000	100%
OPI	1.000.000.000	1.153.850.000	1.003.550.000	1.003.550.000	100%
YTG	1.000.000.000	997.250.000	998.150.000	992.350.000	93%
HGJ	1.000.000.000	1.152.500.000	1.002.500.000	1.000.000.000	100%
BNI	1.000.000.000	1.152.250.000	1.002.250.000	1.001.250.000	100%
KLO	1.000.000.000	1.151.800.000	1.001.800.000	1.000.000.000	100%
YHG	1.000.000.000	895.500.000	795.500.000	815.500.000	72%
IOP	1.000.000.000	1.150.650.000	1.000.650.000	1.000.000.000	100%
GHK	1.000.000.000	998.900.000	999.300.000	996.500.000	95%
KMN	1.000.000.000	1.167.200.000	1.107.200.000	1.017.200.000	100%
BCG	1.000.000.000	1.162.250.000	1.102.250.000	1.015.250.000	100%
ERD	1.000.000.000	918.600.000	809.300.000	829.300.000	74%
YGC	1.000.000.000	1.159.250.000	1.009.250.000	1.007.250.000	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan target penyaluran kredit setiap bulan dari 37 karyawan bagian divisi *marketing* yaitu Rp. 1.000.000.000, Dari table diatas menunjukkan terdapat 19 karyawan mampu melampaui realisasi target dan 8 Karyawan mampu merealisasi sesuai target penyaluran kredit yang diberikan perusahaan, sedangkan 10 karyawan tidak mampu merealisasi penyaluran kredit yang telah diberikan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya pengalaman karyawan, Kurangnya relasi, masa kerja karyawan

kurang dari tiga tahun, rasa kedisiplinan tidak terkendali dan sikap kerap bolos sering terjadi dalam internal perusahaan. Masalah dari kinerja karyawan yang mengalami penurunan ini menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi.

Karyawan divisi marketing dianggap terlalu mengejar target penyaluran kredit yang menyebabkan karyawan terkadang mengabaikan aspek analisis kredit, seperti pengelolaan informasi yang kurang baik, kurangnya pengalaman karyawan dalam menganalisis dan menjalankan kebijakan secara kurang efektif. Mayoritas karyawan yang bekerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jombang ialah berkisar satu hingga tiga tahun lama bekerja, sehingga ini dapat menjadi penyebab menurunnya kualitas kerja karyawan karena karyawan dianggap masih belum memiliki pengalaman yang cukup dalam mengatasi permasalahan kebutuhan nasabah yang tidak terbatas.

Ketidakmampuan pencapaian target karyawan divisi marketing PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jombang ini menyebabkan peningkatan Beban kerja dan stres kerja yang tinggi. Adanya tuntutan dari perusahaan membuat marketing bekerja terus-menerus untuk mencapai target yang ditentukan sehingga dianggap membebani karyawannya, apalagi dimasa pandemi saat ini. Hasil observasi dengan beberpa karyawan divisi marketing antara lain karyawan mudah tersinggung saat mengerjakan pekerjaan banyak, tidak komunikatif, banyak melamun ketika bekerja, mudah lelah, sering sakit kepala karena kurang waktu tidur bahkan melakukan manipulasi laporan.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. Bank rakyat indonesia (kantor Cabang) Jombang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan divisi marketing PT Bank BRI Cabang Jombang ?
- 2 Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan divisi marketing PT Bank BRI Cabang Jombang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan divisi marketing PT Bank BRI Cabang Jombang.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan divisi marketing PT Bank BRI Cabang Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja, maupun penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja untuk

mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk karyawan terhadap beban kerja, stres kerja, dan kinerja.