

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi atau sebuah instansi selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi para konsumennya. Oleh karena itu demi terwujudnya pelayanan yang maksimal kepada konsumen, organisasi ataupun instansi membutuhkan kinerja yang maksimal dari para karyawannya. Apabila kinerja para karyawan di dalam organisasi atau instansi tersebut dapat bekerja secara optimal, otomatis kinerja dari organisasi atau instansi akan meningkat dan dapat melayani konsumen dengan maksimal. Oleh sebab itu peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan.

Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan diri setiap karyawan. Motivasi sangat penting bagi para karyawan salah satunya manfaat agar terciptanya keadaan dimana para karyawan mengetahui apakah yang dikerjakan mereka sudah sesuai dengan posisinya di organisasi atau instansi tersebut. Hal itu dimaksudkan supaya kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia kerjakan. Jika banyak pekerja yang nyaman bekerja didalam suatu organisasi atau instansi, maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Menurut Arianto (2013), sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, faktor utama yang harus diperhatikan suatu organisasi adalah unsur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia merupakan langkah utama dalam sebuah organisasi atau instansi. Dengan berjalannya suatu organisasi atau instansi disadari bahwa asset dalam menjalankan roda organisasi adalah manusia dalam artian ini adalah para karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau instansi.

Sebuah organisasi pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan kepentingan suatu organisasi atau instansi tersebut. Oleh sebab itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan dari para karyawan agar mereka memiliki kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2017:139), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik maka hal itu disebabkan oleh kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkkan karyawan agar mampu mencapai tujuan. Motivasi atau dorongan sangat menentukan dapat tercapainya tujuan, maka manusia harus bisa menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan di dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Hasibuan (2015), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau pemberian daya penggerak untuk menciptakan semangat kerja karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan supaya terarah atau tertuju dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang dapat memperkuat motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Setiap organisasi atau instansi menginginkan agar dapat tercapainya tujuan yang telah disepakati dengan maksimal, tujuan tersebut dapat tercapai apabila kinerja karyawan yang baik. Untuk itu sebuah organisasi atau instansi berusaha memberikan motivasi atau dorongan pada para karyawan agar dapat mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan imbalan, kesempatan berprestasi, penghargaan, keamanan kerja. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini diberikan diantaranya adalah jaminan kesehatan, gaji yang setara atau layak, promosi jabatan atau penghargaan atas kinerja yang baik. Oleh sebab itu dalam menentukan bentuk motivasi

kerja dapat menjadi masalah yang kompleks dalam setiap organisasi atau instansi, karena setiap kebutuhan karyawan suatu organisasi atau instansi berbeda.

Salah satu faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Siagian (2013) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran ataupun kondisi seorang karyawan. Menurut Sunyoto (2013) stres kerja merupakan suatu hubungan karakteristik atau proses psikologi individu yang mempengaruhi setiap tindakan eksternal dan peristiwa yang menuntut psikologis atau fisik khusus seorang karyawan. Kondisi stres kerja ini dapat terjadi karena mengalami ketidakpuasan dalam bekerja atau penurunan kinerja seorang karyawan. Dalam jangka pendek stres kerja apabila dibiarkan begitu saja maka bisa timbul ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Shahzadi (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Asim (2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya.

Salah satu faktor yang mengalami penurunan kinerja yang menjadi pusat perhatian pada setiap organisasi atau perusahaan adalah stress kerja. Menurut Handoko (2011). Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan

stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Manzoor (2009) terdapat pengaruh negative antara stres kerja dengan kinerja seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. Berawal saat Pemerintah Jawa Timur mengeluarkan kebijakan dibidang perkreditan guna mendorong pengembangan usaha kecil, dengan membentuk Kredit Pedesaan yang disebut Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK). Dengan berlakunya undang-undang No. 7 tahun 1992 maka sesuai ketentuan pasal 58 bahwa Lembaga Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK), diberikan status sebagai Bank Perkreditan Rakyat dengan memenuhi persyaratan tata cara yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah..

Sesuai surat keputusan Bank Indonesia Nomor : 32/52/Kep/Dir tanggal 14 Mei 1999 tentang persyaratan dan tata cara merger, konsolidasi, dan akuisisi Bank Perkreditan Rakyat dan sekaligus untuk menumbuhkan brand image masyarakat maka terhadap 66 unit PR. BPR KURK JATIM direncanakan dilakukan konsolidasi menjadi Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur atau yang lebih dikenal dengan Bank BPR Jatim. Konsolidasi PD. BPR JATIM menjadi Bank BPR Jatim bertujuan agar dapat tumbuh sehat, kuat, serta bekerja lebih berdaya guna dan

berhasil, sehingga mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional.

PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang mengalami ketidakstabilan dalam memenuhi target pinjaman kredit yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi standart yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan pada perusahaan, maka terdapat adanya permasalahan pada kredit nasabah yang tidak dapat sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data kinerja karyawan bulan September tahun 2021 – Maret tahun 2022 :

Tabel 1. 1

**Tabel Target Pencapaian Kinerja Karyawan
PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang
2021/2022**

No	Jabatan	Kredit		
		Target	Pencapaian	Lebih/Kurang
1.	Penyelia Suport	75.000	79.034	4.034
2.	Penyelia Umum	75.000	81.345	6.345
3.	Penyelia Dana	325.000	300.087	-24.913
4.	Penyelia Kredit Wilayah Cabang	500.000	605.785	105.785
5.	Penyelia Kredit Wilayah Ngoro	325.000	423.789	98.789
6.	Penyelia Kredit Wilayah Gudo	325.000	350.864	25.864
7.	Penyelia Kredit Wilayah Mojoagung	325.000	475.276	150.276
8.	Penyelia Kredit Wilayah Ploso	325.000	527.974	202.974

Lanjutan Tabel 1.1

9.	Penyelia Kredit Wilayah Kudu	325.000	525.997	200.997
10.	Pengawas Interen	75.000	100.234	25.234
11.	Staf Non Job	50.000	58.654	8.652
12.	Staf Non Job	50.000	68.654	18.654
13.	Staf Umum	50.000	48.902	-1.908
14.	Staf Umum	50.000	66.735	16.735
15.	Staf Umum	50.000	60.145	10.145
16.	Staf Umum	50.000	65.335	15.335
17.	Staf Kredit	75.000	84.765	9.765
18.	Staf Kredit	75.000	82.576	7.576
19.	Staf Kredit	75.000	72.345	-2.655
20.	Staf Kredit	75.000	81.744	6.744
21.	Staf Kredit	75.000	81.900	6.900
22.	Staf Kredit	75.000	82.350	7.350
23.	Staf Kredit	75.000	79.034	4.034
24.	Staf Kredit	75.000	81.744	6.744
25.	Staf Kredit	75.000	82.345	7.345
26.	Staf Dana	50.000	54.300	4.300
27.	Staf Dana	50.000	68.754	18.754
28.	Staf Dana	50.000	68.003	18.003
29.	Staf Dana	50.000	67.778	17.778
30.	Staf Dana	50.000	68.925	18.925
31.	Staf Akuntansi	50.000	57.800	7.800
31.	Staf Akuntansi	50.000	68.886	17.886
33.	Staf Akuntansi	50.000	69.765	19.765
	<i>Total</i>	<i>4.050.000</i>	<i>5.091.824</i>	

Sumber : Data PT. Bank BPR Jatim Bank Umkm Jawa Timur Cabang Jombang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian target kredit nasabah pada kinerja karyawan masih ada yang belum tercapai pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang. Dari hasil wawancara kinerja karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan pencapaian minimal target yang telah ditentukan oleh perusahaan, akan tetapi berdasarkan data diatas terdapat karyawan yang belum mampu untuk mencapai target. Hal ini berkaitan dengan pencapaian kinerja seorang karyawan yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri ataupun karena target

yang terlalu besar dan tuntutan kerja. Terganggunya pencapaian karyawan tentu disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi didalamnya.

Setiap kinerja yang dilakukan oleh karyawan didorong oleh suatu kekuatan dalam diri setiap karyawan. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi kerja didalam perusahaan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu para karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena motivasi bermanfaat bagi kelangsungan dan semangat kerja para karyawan untuk membangun dan mengembangkan kesejahteraan perusahaan pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang. Permasalahan ini diduga karena faktor motivasi kerja dan stres kerja pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang yang dapat menyebabkan karyawan sulit dalam mencapai target pinjaman kredit yang telah ditetapkan dalam setiap bulannya oleh perusahaan karena pimpinan kurang memberikan motivasi kerja atau dorongan yang biasanya berupa penghargaan pada karyawan. Sehingga timbul permasalahan tersebut pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang khususnya dalam target realisasi pinjaman kredit. Stres kerja yang dihadapi setiap karyawan dalam lingkungan kerja karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan akan. Hal ini menyebabkan tekanan, gelisah, frustrasi, kekhawatiran pada karyawan. Stres kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja seorang karyawan.

Dari hasil peneliti didapatkan data pada table 1.1 dan wawanacara, motivasi kerja dan stres kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena terdapat target pinjaman kredit debitur atau nasabah yang masih belum tercapai sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti di perusahaan tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BPR JATIM BANK UMKM JAWA TIMUR CABANG JOMBANG”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi perusahaan

Dapat memberikan informasi dan bahan masukan bagi pihak manajemen atau perusahaan sehubungan dengan permasalahan khususnya mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang serta dapat membantu perusahaan

dalam mengambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berguna bagi perusahaan

2. Bagi penulis

Menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti secara teoritis dan berpikir ilmiah pada bidang sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu juga menambah pengetahuan penulis miliki selama kuliah ke dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sehubungan dengan judul penelitian ini

3. Bagi pihak lain

Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.