

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam meningkatkan pengembangan di dalam suatu negara. Keberhasilan negara dapat dilihat dari mutu sumber daya manusia yang berkaitan terhadap produksi suatu negara. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan dan pendidikan yang berkualitas, serta selalu melakukan perubahan sistem. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka kegiatan produksi semakin efektif dan efisien dan sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka kegiatan produksi tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Organisasi tidak lepas dari permasalahan sumber daya manusia karena sampai saat ini sumber daya manusia menjadi pusat perhatian serta tumpuan bagi organisasi ataupun perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Tuntutan yang semakin ketat tersebut membuat sumber daya manusia harus di kelola dengan baik dengan memperhatikan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik dalam hal keterampilan hingga kemampuan individu dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang tinggi yang dirasakan oleh

pegawai mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kinerja tidak dapat berjalan dengan baik. Jika stres kerja tidak dikendalikan maka dapat menyebabkan pekerjaan tidak dapat berjalan dengan produktif. Stres kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik oleh pemimpin dapat berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai. Apabila itu terjadi maka kinerja yang diharapkan tidak dapat mampu di capai.

Faktor penyebab stres kerja Menurut Robbins (Rachel Natalya Massie, 2018) “Antara lain tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang dalam hal kondisi kerja serta tuntutan peran. Beberapa pihak dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

Motivasi merupakan suatu kemauan di dalam diri seseorang yang menjadi pendorong bagi seseorang untuk mencapai suatu hal yang diharapkan. Motivasi sebagai pemicu potensi yang ada dalam diri manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dipengaruhi oleh pihak luar yang disebabkan oleh situasi atau kondisi yang dihadapi. Menurut Robbins (Yulianto Kadji, 2012) “Menyatakan bahwa motivasi sebagai satu proses yang dapat menghasilkan suatu intensitas, arah serta ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan.” Sedangkan Menurut Siagian (Yanti Komala Sari, 2014) “Menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan

yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dalam berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menciptakan kinerja lebih baik, baik buruknya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong dan meningkatkan semangat serta memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi menjadikan pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan mampu menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja yang profesional dalam bekerja, sikap profesional merupakan sebuah keharusan bagi semua pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki hubungan dan relasi yang baik serta fokus dan konsisten. Selain itu pegawai yang memiliki sikap kinerja yang profesional akan berdampak positif bagi kinerja pegawai serta terhadap perusahaan.

Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot merupakan salah satu instansi bank pemerintahan yang berperan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Tempat untuk melakukan berbagai transaksi yang berhubungan dengan keuangan seperti melakukan pembayaran, penagihan serta tempat penyimpanan uang. Pada Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pelaksanaan tugas yang lebih baik

sehingga dalam melayani masyarakat dapat dengan produktif. Namun terdapat beberapa masalah yang diakibatkan dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja. Dengan beban serta tanggung jawab yang dirasa berat dan waktu kerja yang mendesak. Hal ini perlu untuk mendapatkan perhatian dari pimpinan agar dapat sedini mungkin mencegah stres kerja terhadap pegawai serta perlu mengenal kebutuhan pegawai. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BRI KANTOR CABANG JAKARTA KREKOT.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah peneliti memberikan pembatasan masalah hanya untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai dan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi masukan bagi perusahaan khususnya tentang hubungan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya khususnya tentang hubungan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

A. Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II URAIAN TEORITIS

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dianalisis nantinya yang berkaitan dengan skripsi ini yaitu teori definisi stres kerja, indikator dalam stres kerja, definisi motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, definisi kinerja pegawai, indikator kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesa.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian metodologi penelitian ini mencakup lokasi penelitian, definisi operasional, jenis-jenis sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, pengujian instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai deskriptif objek penelitian, analisis data dan pembahasan hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai, motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menarik kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran bagi instansi khususnya tentang hubungan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

