

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja

yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Program kerja atau rencana kinerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu dapat sia-sia apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Bank Indonesia Kota Tasikmalaya. Bank Indonesia juga menjadi satu-satunya lembaga yang memiliki hak untuk mengedarkan uang di Indonesia. Bank Indonesia Kota Tasikmalaya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung-jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja yang dirasakan karyawannya.

Bank Indonesia adalah bank sentral Republik Indonesia. Sebagai bank sentral, Bank Indonesia mempunyai satu tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain. Untuk mencapai tujuan tersebut BI didukung oleh tiga pilar yang merupakan tiga bidang tugasnya. Ketiga bidang tugas ini adalah

menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran, serta mengatur dan mengawasi perbankan di Indonesia. Ketiganya perlu diintegrasikan agar tujuan mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan hubungan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya. Permasalahan yang sering muncul dalam hal stres kerja pada karyawan Bank BI adalah beban kerja yang sangat tinggi dengan target dan standar kinerja yang telah ditentukan pihak Bank Bank Indonesia kepada para karyawannya, adanya pekerjaan ganda yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai beban yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya dan dalam hal bekerja persaingan sangat ketat untuk mencapai prestasi kerja.

Tentu saja stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank Indonesia Kota Tasikmalaya harus bisa di minimalkan, sehingga tidak mengganggu kepada kinerja karyawan, jangan sampai menurunkan motivasi kerja, kepuasan kerja. Sehingga kontribusi karyawan terhadap Bank Indonesia khususnya Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya mampu mendukung tujuan operasional secara optimal. Penelitian terdahulu menurut Encep Saepuloh (2013) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui secara pasti apakah kondisi stres pada karyawan dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya atau tidak. Karena dalam hal ini belum pernah dilakukan evaluasi oleh pihak Bank Indonesia Tasikmalaya maupun pihak lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya. Untuk itu judul yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Unit Pembayaran dan Pelayanan Administrasi Bank Indonesia Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Sejauh mana keadaan stres kerja pada karyawan unit pembayaran dan pelayanan administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.
2. Sejauh mana kinerja karyawan di unit pembayaran dan pelayanan administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.
3. Sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan di unit pembayaran dan pelayanan administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keadaan stres kerja pada karyawan unit pembayaran dan pelayanan administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.
2. Kondisi kinerja karyawan di unit pembayaran dan pelayanan administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan di unit pembayaran dan pelayanan administrasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu, diantaranya:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan
Memberikan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya ruang lingkup stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Terapan ilmu pengetahuan
Dapat menambah terapan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai stres kerja dan kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam menerapkan ilmu pengetahuan itu sendiri.

a. Bagi penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman.

b. Bagi perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam melakukan kegiatan selanjutnya.

c. Bagi akademik

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui lebih banyak tentang stres kerja dan kinerja karyawan.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan contoh bagi perusahaan-perusahaan lain untuk dapat mempelajari khususnya tentang lingkungan kerja, disiplin kerjadan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Sutisna Senjaya No. 19 Tawang, Tasikmalaya, Jawa Barat 46111.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 4 bulan yaitu mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Februari 2018. (jadwal penelitian terlampir)