

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Peningkatan kualitas sebuah perusahaan baik dari segi kinerja maupun laba menuntut perusahaan untuk dapat terus melakukan inovasi agar terus berkembang menjadi lebih baik, maka sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak dari seluruh aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat dikelola, oleh manajemen organisasi dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Organisasi merupakan kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan kerja bersama melalui struktur hirarki dan pembagian kerja. (Thoah, 1993). Perubahan yang terjadi terus-menerus dalam dunia usaha mengharuskan setiap individu untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Dunia kerja menghasilkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja, interaksi ini akan membentuk suatu koordinasi, kerja sama, dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja. Tujuan utama dari terbentuknya koordinasi dan sinergi dalam lingkungan kerja adalah untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam proses

interaksi tersebut, masing-masing pekerja memiliki daya adaptasi yang berbeda-beda, karena adanya perbedaan individual (*individual differences*).

Tuntutan kerja dan juga kegiatan yang dikerjakan secara rutin dan dilakukan berulang kali akan mengakibatkan stres pada karyawan, dimana stres yang berdampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya stres yang berdampak negatif akan membuat kinerja karyawan menurun. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Peran sumber daya manusia atau tenaga kerja sangat penting, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Wahidin (2006) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Dalam melakukan kegiatannya setiap perusahaan tidak bisa terlepas dari masalah kinerja karyawannya, begitu pula karyawan pada kantor PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang. Tidak semua karyawan pada kantor PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang memiliki kinerja yang cukup baik.

Kinerja karyawan suatu perusahaan bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawannya. Berikut data tingkat absensi karyawan PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang.

Tabel 1.1  
Absensi Karyawan Pada Kantor PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang  
Tahun 2015

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak hadir	Persentase ketidak hadiran
Januari	54	6	11.11
Februari	54	4	7.41
Maret	53	2	3.77
April	53	2	3.77
Mei	54	5	9.26
Juni	54	1	1.85
Juli	54	4	7.41
Agustus	54	8	14.81
September	54	3	5.56
Oktober	54	1	1.85
November	54	4	7.41
Desember	54	1	1.85

Sumber : PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang

Dari data absensi tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya masih rendah. Tingkat absensi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut yang disebut motivasi. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginan. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi

seseorang belum tentu penting bagi orang lain karena tergantung persepsi masing-masing orang.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu, motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya

PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 21 Oktober 2003 Saat itu kondisi dan perlengkapan kantor, jumlah SDM dan sistem perbankan yang dimiliki masih sangat minim. Dengan karyawan dengan jumlah hanya 8 orang, termasuk dengan Direksi, PT. BPR MAA dengan penuh motivasi langsung melaksanakan kegiatan operasional perbankan konvensional, yakni : menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk Tabungan dan Deposito, serta menyalurkan pinjaman kepada masyarakat dalam bentuk Kredit. Sekarang jumlah karyawan sebanyak 54 orang pada tahun 2015 untuk area Semarang. Dalam perkembangannya ini PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang kurang bisa berkembang dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Hal ini salah satunya

dikarenakan kurangnya peningkatan kinerja karyawan sebagai contoh yaitu tingkat penyaluran kredit tiap karyawan sering kurang dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.2  
Data Pencapaian Target Penjualan Produk PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang Area Jawa Tengah Tahun 2015

Bulan	Realisasi	Target	Pencapaian Target
Januari	3605	3850	93.64%
Februari	3455	3850	89.74%
Maret	3556	3885	91.53%
April	3210	3885	82.63%
Mei	3395	3885	87.39%
Juni	3587	3920	91.51%
Juli	3112	3920	79.39%
Agustus	3215	3955	81.29%

Sumber : PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang

Dari permasalahan yang ada di PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang dan adanya pola hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR MANDIRI ARTHA ABADI AREA SEMARANG”**

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang menentukan perkembangan perusahaan. PT. BPR Mandiri

Artha Abadi Area Semarang berusaha memperbaiki kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan, namun belum dapat dipastikan apakah faktor peningkatan dipengaruhi oleh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi.

Dari rumusan masalah tersebut dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah dan praktek dunia nyata.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Mandiri Artha Abadi Area Semarang.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang melakukan penelitian serupa mengenai kinerja karyawan.