

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan waktu kerja (Sutrisno, 2016). Penilaian kinerja pada suatu organisasi perusahaan sangat penting oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil kerja karyawan. Fokus yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Timbulnya kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan suatu perusahaan maupun organisasi mengalami kerugian yang kemudian dapat merusak mutu suatu perusahaan tersebut (Paais, 2018). Permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, perusahaan membutuhkan peran dalam pengelolaan dengan adanya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bisa memelihara dan meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Peran manajemen sumber daya manusia menjadikan bentuk tanggung jawab di perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dari berbagai faktor terhadap kinerja karyawan (Salmah, 2015). Faktor yang utama pada kinerja tersebut termasuk dalam mengelola stres kerja. Keterkaitan kinerja karyawan terhadap stres kerja hal yang penting sehingga membutuhkan perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia. Kinerja harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensi yang dimiliki dan rendahnya stres (Vanishree Beloor, 2017). Stres kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan karyawan dalam

mencapai kinerja yang optimal (Hanim, 2016). Dampak stres kerja yang tinggi dapat menghambat kemampuan seseorang dalam menghadapi pencapaian kinerja yang diharapkan dan akan merugikan organisasi. Karyawan perlu mempertimbangkan aspek stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk bisa menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Faktor pendukung meningkatkan kinerja karyawan dalam mengatasi stres kerja dengan adanya dukungan sosial (Engel, 2014). Dukungan sosial sangat penting dengan adanya bentuk bantuan dari dalam maupun luar lingkungan organisasi. Dukungan sosial dapat menjadi aspek memberikan semangat kembali pada individu pada saat stres dan dapat menjadi bagian dari sumber kekuatan untuk melanjutkan ataupun berkembang (Kendra, 2020). Pengaruh dukungan sangat besar mengurangi stres kerja untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan yang dialami setiap individunya.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang berorientasi pada pencapaian tujuan untuk bisa memperoleh keuntungan maksimal. Khususnya pada perusahaan perbankan yang memiliki salah satu fungsi yaitu *agent of development*. Salah satu sektor pekerjaan yang berkembang pesat saat ini yang memiliki tuntutan isu stres yang tinggi terhadap kinerja karyawan adalah industri perbankan. Menurut Ketua Pembinaan Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI), Zumrotin K Soesilo, stres kerja pada industri perbankan terbilang cukup tinggi (Galih, 2014). Tekanan karyawan yang tinggi, dikarenakan melibatkan nasabah, keuangan, dan berhubungan dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Kinerja karyawan yang bekerja pada perbankan tentunya memiliki tantangan yang cukup tinggi serta berdasarkan target yang

menimbulkan suatu tekanan. Pentingnya pengelolaan terhadap karyawan bank, dengan tujuan hasil yang efektif dan efisien untuk menghasilkan citra perusahaan yang baik, terutama pada bank yang merupakan milik pemerintah. Melihat kondisi tersebut penulis tertarik untuk meneliti apakah stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan bank yang dilakukan di BRI Cabang Majenang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas untuk menghindari meluasnya permasalahan, agar penelitian lebih spesifik dan terfokus maka penelitian dikhususkan untuk karyawan bank BRI Cabang Majenang, pada seluruh unsur karyawan di BRI Cabang Majenang. Selanjutnya penulis membuat batasan variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta kendala dalam bekerja (Jaka et al., 2013)
2. Stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus,

kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berdampak pada kesehatan (Hanim, 2016)

3. Dukungan sosial dapat menjadi aspek yang membangun individu pada saat stres dan dapat menjadi bagian dari sumber kekuatan untuk melanjutkan ataupun berkembang (Kendra, 2020).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dilakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat bagi :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran adanya sumber stres dan dukungan sosial yang terjadi pada karyawan di tempat kerja sehingga perusahaan bisa meminimalisir terjadinya stres, selain itu supaya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan hasil dari setiap karyawan dalam memberikan layanan terhadap perusahaan dan nasabah.

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran stres kerja dan dukungan sosial yang terjadi di tempat kerja dalam menghasilkan kinerja karyawan, serta memahami bagaimana mengelola sumber daya manusia.

