

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi publik atau swasta berhadapan dengan persaingan yang cukup sengit, dimana sumber daya yang langka sering terjadi sehingga pihak organisasi kekurangan akan tenaga ahli maupun karyawan dalam membantu mengerjakan pekerjaan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi salah satu tempat untuk sumber daya maupun masyarakat dalam memperlihatkan kemampuan yang mereka miliki. Sehingga organisasi harus mampu mengelola dan mengatasi masalah yang terjadi dengan sangat baik.

Organisasi akan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan apa yang dimiliki oleh organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil ialah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu untuk dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan organisasi tersebut. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang (Saryanto dan Amboningtyas, 2017). Banyak hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut tergantung kepada kepribadian dari masing-masing karyawan yang berada di suatu organisasi dan bagaimana cara mereka

menghadapi permasalahan yang ada, agar pekerjaan mereka dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan yang dihadapi.

Menurut Hasibuan (2007) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan, menurut Westra dalam Tohardi (2002) semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan kesukarelaannya dalam bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

Semangat kerja karyawan merupakan komponen yang fundamental dari kegiatan operasi bisnis, semangat yang tinggi ini berhubungan dengan kepuasan kerja, usaha kerja yang tinggi, kreativitas, inisiatif, rasa bangga atas pekerjaan seseorang, komitmen seseorang terhadap organisasi, serta keinginan untuk menempatkan pencapaian kelompok daripada tujuan pribadi. Semangat yang rendah, biasanya disebabkan oleh absensi yang tinggi, perputaran tenaga kerja, keluhan yang tidak atau belum terselesaikan, pemogokan kerja, serta menghambat pencapaian hasil kerja yang diinginkan organisasi (Susan *et.al*, 2006).

Halkos and Bousinakis (2009) berpendapat bahwa stres dapat dianggap sebagai situasi emosional yang tidak menyenangkan yang kita alami ketika adanya persyaratan (hal yang berhubungan dengan pekerjaan) yang tidak dapat diimbangi dengan kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Hal ini menyebabkan perubahan emosi sebagai reaksi terhadap kejadian ini. Ketika seseorang karyawan dapat mengelola tekanan pekerjaan dan mungkin untuk

menyelesaikan tugas substansial maka stres dapat bekerja sebagai faktor pendorong.

Sedangkan Enshassi *et.al* (2015) mengidentifikasi bahwa stres kerja dapat mempengaruhi keselamatan dalam proyek konstruksi profesional, bentuk tekanan dan kelelahan kerja yang dialami oleh para profesional dan menyelidiki dampak dari stres terhadap kinerja keselamatan. Banyak hal yang dapat terjadi ketika karyawan dalam kondisi stres, para karyawan akan kesulitan dalam mengontrol emosi. Bahkan kebanyakan dari mereka membutuhkan hiburan agar stres dalam pekerjaan tersebut dapat hilang dan tidak lagi mengganggu pekerjaan.

Stres kerja sering terjadi pada karyawan perusahaan, baik itu stres yang bersifat meningkatkan kinerja maupun menurunkan kinerja karyawan. Dapat dipahami bahwa ada karyawan yang dengan mengalami stres kerja akan menjadi pacuan kerja, namun ada karyawan yang jika mengalami stres akan mengakibatkan pekerjaan mereka menjadi buruk. Salah satu contoh organisasi yang mengalami stres kerja adalah perbankan, meskipun begitu banyak organisasi maupun perusahaan lainnya.

Bank Nagari merupakan nama lain dari Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, memiliki tujuan untuk mendorong dan membantu pertumbuhan perekonomian disegala bidang serta berbagai sumber pendapat daerah untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Perbankan Indonesia memiliki tujuan yakni *menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak* (Pasal 2 UU N0. 7 Tahun 1992).

Berkembangnya zaman dan ketatnya persaingan dalam dunia perbankan, Bank Nagari pun ikut melakukan perbenahan di berbagai aspek demi meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu aspek yang menjadi fokus perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang menjadi kunci utama operasional perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai motorik operasional perusahaan, sehingga semua hal yang menyangkut dengan masalah organisasi akan berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berikut jumlah data karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang:

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang 2017

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1.	Pria	68
2.	Wanita	117
TOTAL		185

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Cabang Utama Padang

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang yaitu 185 orang. Dimana terdiri atas 68 orang karyawan pria dan 117 orang karyawan wanita. Dapat diartikan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang lebih didominasi oleh wanita, dengan kata lain wanita lebih banyak diterima di bank daripada pria.

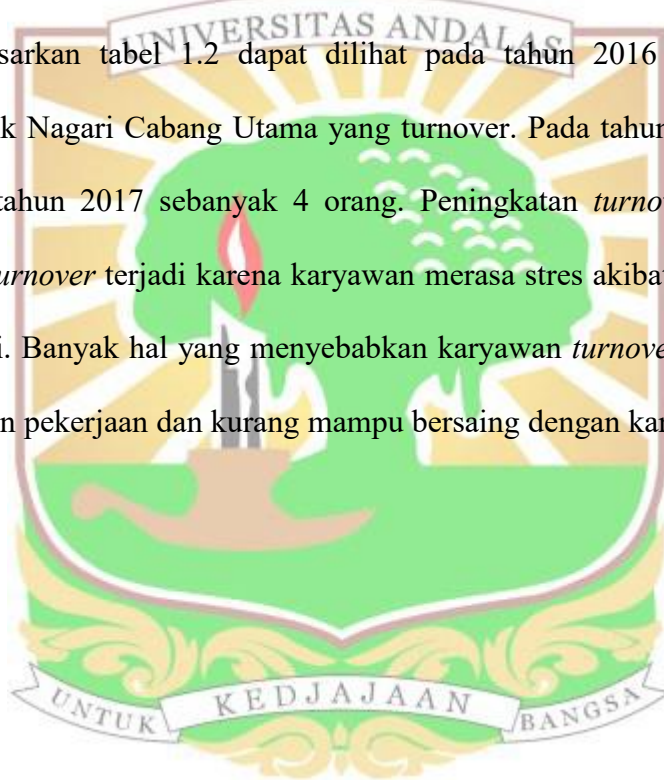
Berikut data *turnover* dan absensi karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang Tahun 2017:

Tabel 1.2
Data Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang yang *Turnover* tahun
2016 - 2017

No	Jenis Kelamin	2016	2017
1.	Pria	1	1
2.	Wanita	1	3
TOTAL		2	4

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Padang

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pada tahun 2016 - 2017 jumlah karyawan Bank Nagari Cabang Utama yang turnover. Pada tahun 2016 sebanyak 2 orang dan tahun 2017 sebanyak 4 orang. Peningkatan *turnover* terjadi pada tahun 2017. *Turnover* terjadi karena karyawan merasa stres akibat pekerjaan yang mereka hadapi. Banyak hal yang menyebabkan karyawan *turnover* seperti kurang nyaman dengan pekerjaan dan kurang mampu bersaing dengan karyawan lain.



Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang Tahun 2015 - 2017

Tahun	Izin Biasa	Izin Istimewa	Rawat Jalan	Rawat Inap	Terlambat	Pulang Cepat	Lembur	Cuti	Dinas Luar	Pendidikan
2015	74	32	52	23	96	49	2	684	437	145
2016	81	41	54	21	89	29	0	372	392	114
2017	23	34	11	0	30	10	1	187	227	33
Jumlah	178	107	117	44	215	88	3	1.243	1.056	292

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Cabang Utama Padang



Sedangkan pada tabel 1.3 dilihat absensi dari tahun 2015 - 2017 bahwa karyawan yang datang terlambat setiap tahunnya mengalami penurunan begitu juga lama karyawan cuti dalam setiap tahunnya juga mengalami penurunan. Penurunan jumlah karyawan terlambat dan cuti terjadi karena karyawan merasa bahwa pekerjaan adalah kewajiban, tanpa ada niat untuk istirahat dengan sengaja. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa semangat untuk bekerja dan melaksanakan tugas maupun kewajiban mereka di perusahaan.

Masih terjadinya *turnover* setiap tahun dan dilihat dari keadaan dilapangan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ketika karyawan bank merasa stres dan jenuh dalam bekerja akan tetapi mereka harus bertahan di bank tersebut. Peneliti ingin mengetahui apa yang menyebabkan karyawan bertahan di bank dan bagaimana karyawan mengatasi stres dan jenuh ketika sedang bekerja. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini akan diberi judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang peneliti lakukan diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dalam mengaplikasikan ilmu manajemen terkhusus manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian kedepannya..
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di organisasi atau perusahaan lain.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan dengan ruang lingkup yang dilakukannya penelitian ini adalah Bank Nagari Cabang Utama Padang. Dengan variabel penelitiannya adalah semangat kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Terdiri dari telaah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yaitu konsep kinerja karyawan, konsep semangat kerja, konsep stres kerja, tinjauan penelitian perdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari uraian mengenai gambaran umum perusahaan, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari keterbatasan penelitian serta kesimpulan dan saran.