

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang berperan penting dalam menggerakkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan suatu perusahaan tercapai (Imbrom, 2021). Kepegawaian dikelola dengan tepat dan benar untuk menghasilkan potensi yang tinggi terhadap kemajuan perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka pihak perusahaan harus mengambil langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Upaya meningkatkan kualitas pegawai yang baik dengan memperhatikan kinerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung seseorang supaya memiliki perasaan antusias dan mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal (Sitorus, 2020). Suatu keinginan perusahaan dengan menghasilkan kinerja yang optimal serta sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan wajib memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai mampu memberikan tenaga dan pikiran untuk bekerja. Menurut pandangan Apriana (2022) kinerja yang berkualitas terdapat motivasi, mampu berkomunikasi dengan baik serta memiliki keterampilan yang baik. Perkara dalam memberikan motivasi kepada pegawai tidak mudah karena setiap pegawai memiliki kebutuhan, keinginan dan harapan yang berbeda-beda. Maka, setiap organisasi harus memahami persoalan motivasi dan cara mengatasinya sehingga perusahaan mampu bersaing

dan mencapai tujuan yang optimal sesuai standar yang telah ditetapkan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan suatu masalah yang sering dihadapi setiap pegawai yang menjalankan pekerjaan. Salah satu penyebab stres pada pegawai yaitu disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat. Sejalan dengan pandangan Utami (2021) hambatan yang terjadi ketika stres kerja menimbulkan gangguan terhadap kemampuan berfikir, gangguan konsentrasi seseorang dan jika berkelanjutan akan mengganggu kondisi tubuh. Masalah stress kerja pada pegawai masih jarang diperhatikan perusahaan. Sementara stress kerja ini merupakan faktor menurunnya kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu pengaruh besar dalam perusahaan yang sebagian besar terjadi pada tingkat stres yang tinggi sehingga membawa banyak masalah negative pada perusahaan berdasarkan pandangan (Utomo, 2021). Beberapa faktor yang mengurangi rasa stres pegawai dalam bekerja yaitu adanya kenyamanan, peduli akan kesehatan mental pegawai dan perlindungan gangguan kesehatan (Tsalasah, 2019).

Bank Syariah Indonesia berdiri pada tanggal 01 Februari 2021 yang merupakan salah satu Bank terbesar di Indonesia. Bank Syariah Indonesia ini hadir dari hasil penggabungan ketiga Bank Syariah seperti Bank Syariah Mandiri, Bank BRI Syariah, Bank BNI Syariah menjadi satu lembaga (situs bsi). Tujuan dilakukan penggabungan untuk mendorong Bank Syariah masuk kepasar global dan diharapkan berkembang di dunia perbankan syariah sehingga sejajar dengan Bank BUMN lainnya. Untuk mewujudkan keberhasilan dan tujuan perusahaan maka ditentukan oleh sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan. Suatu organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pegawainya dengan menciptakan kepercayaan diri terhadap sesuatu hal positif yang membangkitkan semangat bekerja untuk mencapai tujuan.

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam memberikan jasa layanan. Bank Syariah Indonesia merupakan salah satu bank dengan layanan terbaik. BSI Area Padang menjalin kerja sama dalam penyediaan layanan jasa perbankan syariah dalam mengembangkan perekonomian. Bank Syariah Indonesia Area Padang berkontribusi dalam memberikan pelayanan terbaik yang mana pegawainya harus mendapatkan motivasi kerja. Dalam dunia perbankan setiap pegawai akan menghadapi pekerjaan yang menuntut dirinya memiliki keahlian dan kemampuan sesuai deskripsi pekerjaan diperusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Branch Manager Bank Syariah Indonesia Area Padang dengan Bapak Jadid (10 September 2022), terkait dengan motivasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang telah menerapkan konsep dalam memotivasi diri, salah satu yang diterapkan untuk memotivasi kerja pegawai yaitu seorang pemimpin ataupun rekan kerja wajib saling mengingatkan bahwa pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang dapat menjaga ibadahnya serta menjauhkan diri dari perbuatan dosa, dengan beribadah pegawai dapat termotivasi karena hati akan jauh terasa lebih tenang dan tentram dalam melakukan pekerjaan. Selain itu motivasi yang telah diterapkan yaitu dukungan moral dari atasan terhadap pegawai lain, memberikan pelatihan dan sosialisasi, serta pemantauan dan evaluasi. Tidak hanya itu, pemimpin memberikan reward kepada pegawai yang mempunyai keunggulan dalam bekerja atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Dengan memberikan reward tersebut pegawai perbankan dapat meningkatkan kinerjanya, dan lebih produktif untuk membantu BSI Area Padang semakin maju. Tetapi dalam hal ini, jika motivasi yang diberikan kurang efektif karena pimpinan tidak dapat membimbing pegawai dengan baik terkait meningkatkan motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Pentingnya kinerja pegawai dinilai dengan tujuan untuk (1) Menunjang pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan pencapaian hasil kerja pegawai. (2) Meningkatkan kebiasaan kerja yang bagus bersifat positif dan bertujuan untuk mencapai kinerja pegawai. (3) Menumbuhkan rasa berkomitmen pegawai (laporan tahunan PT Bank Syariah Indonesia). Berikut ini penilaian kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat Periode tahun 2022 yang ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Penilaian Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang
Sumatera Barat Tahun 2022**

Performance Level (PL)	Predikat Unit Kerja	Jumlah	Keterangan Penilaian
PL 1	20%	10	Istimewa
PL 2	30%	16	Sangat Baik
PL 3	44%	23	Memenuhi Ekspektasi
PL 4 & PL 5	6%	3	tidak memperlihatkan prestasi
Total	100%	52	

Sumber: *Branch Manager & Branch Operation Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat*

Pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa angka penilaian kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat tidak seluruhnya memiliki kinerja yang baik. Pada tingkat kinerja 4 dan 5 menunjukkan tidak memperhatikan prestasi. Hal ini membuktikan bahwa terjadi kesalahan pada pegawai tersebut. Beberapa pegawai berkemungkinan tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja ataupun pegawai merasakan beban kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Selanjutnya pimpinan Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat lebih memperhatikan semua pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Tentunya hal ini juga akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Dibalik semua itu, sebagian

besar pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat telah memiliki motivasi kerja dengan bukti bahwa 94% pegawai menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerjanya.

Beranjak dari hal tersebut, permasalahan yang muncul di sektor perbankan yaitu kurangnya perhatian terhadap tingkat stres kerja pegawai perbankan yang berdampak pada kinerja pegawainya. Hal ini sering terjadi karena tingginya tuntutan pekerjaan dengan kesempurnaan alur kerja. Perbankan ini merupakan penyedia layanan jasa yang akan selalu berkembang, sehingga tujuan perusahaan semakin tinggi maka pegawai dituntut harus bekerja cepat, fokus, dan kerja maksimal. Bank Syariah Indonesia ikut berkompetisi dalam memberikan pelayanan yang inovatif. Untuk konsisten berkompetisi dalam bersaing dengan Bank lainnya, perbankan harus terus mengembangkan sistem pelayanan yang lebih baik lagi.

Stres kerja menjadi sangat fungsional, dimana berperan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mengartikan bahwa stres kerja berpotensi untuk mendorong seorang pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya dan bergantung terhadap bagaimana tingkat stres itu diterima. Dengan artian lain tidak ada stres maka tidak ada tantangan dalam bekerja dan cenderung prestasi kerjanya pun rendah. Sejalan dengan tingkat stres yang tinggi akan mendapatkan prestasi yang meningkat, sebab stres membantu pegawai dalam mengekspresikan sumber daya agar dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya (Sunan, 2019).

Pada penelitian ini adapun faktor penyebab stres yang dialami pegawai perbankan yang berkaitan dengan masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, persaingan mendapatkan promosi serta mutasi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oemar dan Leo (2017) yang menyatakan bahwa terjadinya stres

kerja pada pegawai dapat dilihat berdasarkan banyaknya beban kerja, target pencapaian serta melakukan lembur sampai pukul 24.00 WIB. Selain itu dari analisis yang dilakukan penelitian ini, beberapa kantor cabang Bank Syariah Indonesia Area Padang masih mendapatkan keluhan dari nasabah dalam memberikan pelayanan. Hal ini bisa menjadi penyebab meningkatnya stres kerja yang dialami pegawai yang akan berdampak pada penilaian perusahaan. Stres kerja akan membuat pegawai merasa tidak nyaman bahkan sampai tidak termotivasi dalam bekerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai berasal dari kepercayaan diri. *Self efficacy* artinya suatu kepercayaan yang dimiliki seseorang dalam melakukan kegiatan organisasi, menyempurnakan tugas, menggapai tujuan, menciptakan sesuatu serta percaya akan kemampuan yang dimiliki (Heriyanto, 2020). Hal ini membahas bahwa dengan adanya motivasi dapat mengatasi pengaruh negatif dari ketidakpercayaan diri, sehingga sangat diperlukan motivasi kerja dalam mencapai tujuan. Beberapa permasalahan yang muncul karena seorang pegawai perbankan tidak dapat memotivasi dirinya dan tidak menyeimbangi tingkat stres kerja sehingga kinerja pegawai menurun. Untuk menstabilkan kinerja pegawai, seorang pegawai dapat meningkatkan kepercayaan dirinya. Munculnya kepercayaan diri akan mempengaruhi kinerja pegawai (Arifien, 2018).

Sedemikian pentingnya perusahaan untuk memberikan motivasi kepada pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, motivasi memberikan pengaruh pada hasil kerja yang dicapai khususnya target yang telah ditentukan pada Bank Syariah Indonesia Area Padang. Sering kali kinerja tidak menunjukkan hasil performa terbaik hal ini akan selalu diperhatikan. Untuk mencapai target yang diinginkan, perusahaan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawainya. Oleh sebab itu Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera

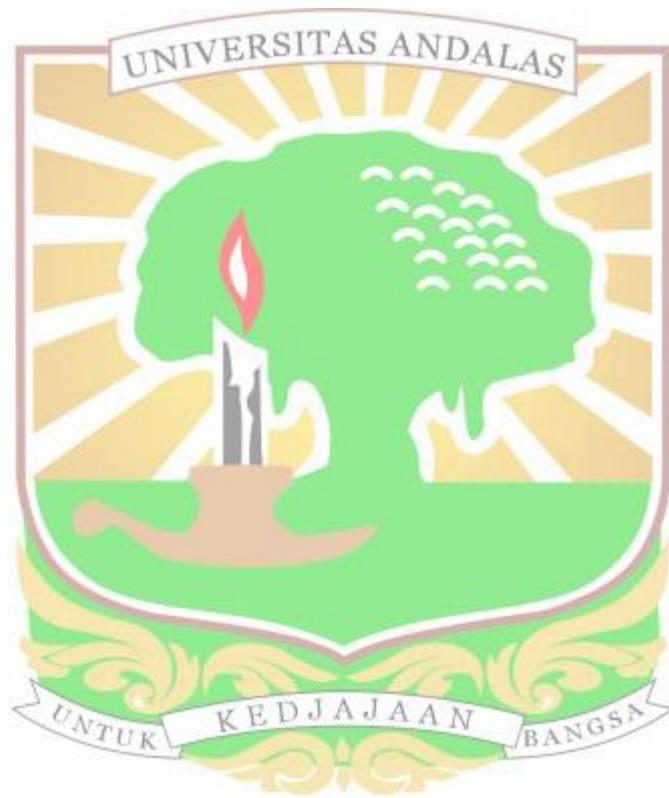
Barat harus memiliki pegawai yang mampu menyelesaikan target, bisa bekerja dibawah tekanan dan mampu memberikan kinerja yang baik pada perusahaan. Disamping itu, seorang pegawai seharusnya juga memiliki kepercayaan diri atas kemampuan mereka sehingga akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dari hasil penilaian kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang periode 2022 tersebut menggambarkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya kurang baik berkemungkinan karena tingkat stress pegawai cukup tinggi karena setiap pegawai mempunyai tanggung jawab atas tugasnya masing-masing. Jika stress kerja dibiarkan oleh pihak Bank Syariah Indonesia Area Padang maka akan berdampak pada kondisi pegawai yang mengalami tertekan, berkurangnya kepercayaan diri serta frustrasi yang dapat memperburuk penilaian kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi self efficacy pada pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang. Selain itu juga untuk memperoleh gambaran tentang keadaan pegawai berdasarkan data empiris. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diharapkan agar dapat mengetahui kondisi stress level seorang pegawai. Selain stress kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai maka yang perlu diperhatikan mengenai motivasi kerja, stres kerja dan kepercayaan diri pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat”.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas untuk melengkapi fakta dan kebenaran permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat?
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat?
3. Apakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di moderasi oleh *self efficacy*?
4. Apakah hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai di moderasi oleh *self efficacy*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ditulis sebagai berikut untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat.
3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di moderasi oleh *self efficacy*.
4. Hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai di moderasi oleh *self efficacy*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang didapatkan dan dikembangkan kembali terbagimenjadi dua yaitu:

a. Bagi kalangan akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan bagi dunia pendidikan dengan memberikan informasi dan menambah pengetahuan para pembacanya mengenai bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi.

b. Bagi Perusahaan atau praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan bagi organisasi mengenai bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian dengan tujuan mengurangi pembahasan yang kurang tepat dan perluasan pembahasan dan memperluas wawasan. Penelitian dilakukan pada pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat. Ruang lingkup yang jadi bahan penelitian dan akan dipahami yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan SelfEfficacy sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Gambaran penelitian disusun berdasarkan sistematika penulisan dimanayang akan dibahas sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Beberapa hal yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penyusunan laporan penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Membuat tentang tinjauan pustaka atau segala sesuatu yang menjadi landasan teori untuk menghasilkan data dengan hasil penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian dan hipotesis sementara terhadap permasalahan sesuai dengan kerangka kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pembahasan tentang permasalahan yang terjadi secara rinci dan nyata serta menjelaskan isi dari definisi operasional variabel penelitian tentang definisi terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian beserta sumber definisinya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang hasil dari penelitian yang menjelaskan pembahasan teori berbagai variabel baik itu secara kuantitatif atau kualitatif dan statistik. Hasil penelitian yang didapatkan berguna untuk dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan, implikasi penelitian dan saran, keterbatasan selama penelitian dilaksanakan.