

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Kekuatan lingkungan seperti lingkungan ekonomi, politik, teknologi, dan sosial budaya yang terus berkembang dengan cepat membuat organisasi harus senantiasa siaga dan cepat tanggap untuk merespon dan mengantisipasi setiap perubahan dan perkembangan zaman yang terjadi. Hal ini membawa pengaruh pada lingkungan perusahaan, perusahaan dan juga karyawan. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia perbankan dengan banyaknya kompetitor membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada *price competition* dan bunga, melainkan juga pada *non-price competition*. Persaingan dalam kualitas ini akan menjupada *Good Corporate Governance* (GCG). Ditengah kondisi tersebut, setiap industri dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya dalam segala aspek termasuk sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia termasuk faktor penting dalam meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat lebih suatu perusahaan berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai penanggulangan stres para karyawan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di

luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada karyawan terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi lebih mudah dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja adalah kepribadian (Robbins, 2008). Menurut Feist dan Feist (2006) Secara umum kepribadian (personality) adalah satu pola watak (traits) yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Oleh karena itu kepribadian bisa menjadi salah satu faktor bagaimana individu menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dan bagaimana individu menangani stres yang dialaminya yang disebabkan oleh pekerjaan, setiap tipe kepribadian memiliki caranya sendiri untuk menangani hal tersebut.

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2009) kepribadian terbagi menjadi dua tipe yaitu kepribadian tipe introvert (A) dan kepribadian tipe ekstrovert (B). Berikut ini merupakan ciri-ciri dari kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B. Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A :

1. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat
2. Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi
3. Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus

4. Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai
5. Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai.

Kedua tipe kepribadian B, kebalikan dari orang berkepribadian A tipe kepribadian B mempunyai ciri-ciri sebagai berikut, yaitu:

1. Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidak sabaran yang selalu menyertai
2. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada
3. Bermain untuk bersenang– senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas dengan pengorbanan yang seperti apapun
4. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan kepribadian tipe B, sebab Tipe A menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka.

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana

karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi (Perry et al., 2006).

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres. (Luthan,2008) mengatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut UU no.13/2003 pasal 77 ayat 1 menyatakan bahwa apabila bekerja selama 5 hari dalam 1 minggu maka jam kerjanya adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Salah satu faktor yang sangat berkaitan dengan stres adalah perilaku kepemimpinan terhadap pegawai (Harms et al. 2016). Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting pada praktik kerja sehari-hari. Kepemimpinan yang tidak terintegrasi dengan harapan pegawai seperti memberikan tuntutan yang terus-menerus dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan pegawai (Bradberry, 2015). Oleh karena itu tekanan yang diberikan oleh

pimpinan akan berpengaruh pada kesehatan mental yang bisa mengakibatkan stress terhadap karyawan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Pasaman Barat merupakan industri perbankan yang memiliki sumber daya manusia sebagai aset penting dalam kemajuannya. Jumlah karyawan di Bank BRI cabang Pasaman Barat adalah 128 orang, seperti yang dijelaskan tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan BRI cabang Pasaman Barat**

No	Nama Bagian	Jumlah (orang)
1.	Marketing	35
2.	SDM	10
3.	Asisten Manager	3
4.	Customer Service	10
5.	Teller	14
6.	Tenaga IT	6
7.	Administrasi Unit	5
8.	Administrasi Brilink	7
9.	Administrasi Kredit	9
10.	Security	10
11.	Support	4
12.	Relantionship Manager	2
13.	Supir	3

14.	Pramubakti	10
Jumlah		128

Sumber: Data BRI cabang Pasaman Barat, 2019

Sejalan dengan itu untuk kemajuan PT. BRI juga memiliki target yang menyebabkan karyawannya memiliki tuntutan kerja yang berat dan harus diselesaikan tepat waktu. Target yang diberikan berkelanjutan yang harus diselesaikan oleh karyawan setiap bulannya.



**Tabel 1.2**

**Target RKA BRI cabang Pasaman Barat Periode Juli-Desember 2019**

Keterangan		Target Rencana Kerja Anggaran 2019					
		JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC
A.	Tabungan (orang)	99.434.	95.459	92.358	93.903	95.706	97.785
B.	Debitur mikro (Orang)	15.540	15.629	15.718	15.808	15.897	15.986
C.	Debitur kecil (orang)	583	589	596	603	610	615

D.	Debitur Ritel (orang)	48	49	50	51	52	55
E.	Debitur konsumen (orang)	977	978	979	980	981	981
F.	Deposito (orang)	9.318	9.277	9.239	9.213	9.741	10.344

Sumber: Data BRI cabang Pasaman Barat, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah nasabah yang dilayani oleh BRI cabang Pasaman Barat dengan beberapa pengelompokan nasabah berdasarkan kategori yang ditetapkan oleh perusahaan. Tabungan, Debitur mikro, ritel, konsumen, dan deposito.

Hal demikianlah yang membuat banyak karyawan stres karena target perusahaan yang harus dicapai setiap bulannya, ditambah lagi karyawan dituntun untuk cepat beradaptasi akan perubahan baik sistem maupun non sistem. Seperti yang kita ketahui zaman digital saat sekarang ini BRI banyak mempergunakan sistem robotik untuk membuat pekerjaan lebih mudah, penggunaan ini memiliki dampak positif dan negatif terhadap karyawan. Dampak positifnya pekerjaan karyawan dibantu oleh sistem ini, dan dampak negatifnya karyawan diminta untuk cepat paham dan mengerti untuk mengoperasikan sistem ini dengan benar. Hal ini dilakukan guna meningkatkan persaingan yang semakin kompetitif dewasa ini. Kita tau bahwa beradaptasi

dan mempelajari akan hal baru yang kita telah terbiasa akan sistem yang lama, dan diminta untuk melakukan target dengan aturan yang baru tidaklah mudah. Sehingga banyak karyawan yang mengalami stres karena stres akan perubahan tersebut, kepribadian, lingkungan kerja, dan kepemimpinan bisa mempengaruhi stress karyawan ditengah segala perubahan dan tuntutan yang harus dipikul oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepribadian, Beban Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasaman Barat”.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh tipe kepribadian terhadap stres kerja karyawan BRI cabang Pasaman Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan BRI cabang Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja karyawan BRI cabang Pasaman Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap stres kerja karyawan BRI cabang Pasaman Barat

2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan BRI cabang Pasaman Barat
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap stress kerja karyawan BRI cabang Pasaman Barat

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. **Manfaat Teoritis**

Skripsi ini dapat dijadikan sebagai penambahan wawasan dan dapat menjadi bahan referensi atau acuan penelitian bagi penulis selanjutnya dengan topik yang sama.

2. **Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian bisa memberikan masukan kepada pihak BRI cabang pasaman barat untuk mengelola stres karyawan sesuai tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Hasil penelitian ini menjadi evaluasi bagi BRI cabang pasaman barat dalam memberikan tugas dan target kepada karyawan sesuai porsi dan kemampuan karyawan.
- c. Hasil penelitian ini menjadi evaluasi bagi pemimpin BRI cabang pasaman barat untuk bisa memimpin sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

1. Lingkup Konseptual

Penelitian ini membahas pengaruh tipe kepribadian, beban kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan sebagai variabel independen.

## 2. Lingkup Kontekstual

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BRI cabang pasaman barat.

### 1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penelitian.

#### BAB II TINJAUAN LITERATUR

Berisi penjelasan mengenai konsep dan teori yang menjadi dasar acuan penelitian, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok bahasan hipotesis yang akan menjadi pertimbangan dalam pembuktian permasalahan penelitian, serta kerangka pemikiran yang menggambarkan bagaimana penelitian akan dijalankan.

#### BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan instrument penelitian, defenisi operasional variabel serta metode analisis data.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data dan pembahasan yang terdiri dari deskriptif awal dan hasil analisis data serta pengujian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penulisan penelitian ini.

