

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum kinerja adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaannya. Didalam sebuah organisasi kinerja dikatakan penting karena dengan kinerja dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan” (Ahmadiansah, 2016). Seseorang dengan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya tentu akan mendapatkan prestasi yang baik pula.

Kinerja yang tinggi tentu membawa dampak yang positif pada PT. Bank Papua Cabang Abepura khususnya dalam pelayanan yang dilakukan oleh karyawan yang tentu akan berdampak pada perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. “sumber daya manusia adalah suatu bagian daripada kemampuan dalam bentuk daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap masyarakat secara individu, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas yang ada pada dirinya” (Putri et al., 2017). “sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam persaingan” (Septian, 2017).

Kinerja dari seorang karyawan kadang kala bisa menurun tetapi juga bisa sangat naik. “kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama” (Adhika et al., 2021). Kinerja berarti sikap individu atau kelompok terhadap lingkungan kerjanya serta kerja sama yang dilakukan dengan orang lain agar mencapai suatu hasil yang diinginkan secara maksimal tentu dengan kepentingan yang sudah ditentukan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bisa dari motivasi kerja tetapi juga bisa dari stres kerja. (Harmen & Sunjaya, 2022) “stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang”. Stres yang dialami seseorang secara berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan dari orang tersebut dalam melakukan kegiatan atau aktifitasnya.

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam perkembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi membuat manusia harus bisa dengan cepat beradaptasi. Perubahan-perubahan yang terjadi mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu yang ada. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada karyawan akan menganggap ini sebagai tekanan yang sedang dihadapinya dan merasa terancam yang dapat menyebabkan stres. Pengendalian stres dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja, bersikap transparan merupakan hal yang penting untuk mencapai suatu tujuan sehingga karyawan merasa tenang dan bisa lebih fokus terhadap apa yang perlu mereka lakukan, memberikan penghargaan

kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai dan semangat menjalani pekerjaannya tentu dengan kinerja pekerjaan yang baik.

Tidak hanya stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang tetapi motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah sesuatu yang menjadi dasar atau dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Menurut (Wurangian et al., 2021) “pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu”. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan seseorang dapat semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. (Kristin, 2016) “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja”. Motivasi kerja diperlukan karena dengan adanya motivasi kerja memberikan semangat kerja tidak hanya itu motivasi kerja juga membuat karyawan dapat berinovasi serta menimbulkan inisiatif dalam bekerja. Alasan utama motivasi kerja adalah untuk memenuhi tujuan dari suatu organisasi baik itu institusi maupun perusahaan dalam hal ini PT. Bank Papua Cabang Abepura. Tanpa motivasi kerja dapat dipastikan sangat beresiko.

Karyawan yang selalu mendapat motivasi didalam lingkungan kerjanya khususnya di dalam PT. Bank Papua Cabang Abepura merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai suatu tujuan atau pun kesuksesan. Salah satu bentuk peningkatan motivasi kerja yang dapat dilakukan agar karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja adalah dengan memberikan suasana yang positif dilingkungan kerja. Motivasi mudah dikendalikan jika perusahaan atau suatu

institusi tahu bagaimana cara memfasilitasinya dengan benar. Setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda, dengan begini perusahaan maupun suatu institusi perlu memahaminya dengan baik sehingga bisa lebih mengetahui motivasi seperti apa yang harus mereka miliki untuk setiap individu-individu yang ada.

Mendengarkan dan menghargai ide-ide dari karyawan merupakan salah satu cara terbaik untuk memotivasi karyawan, mengapresiasi kinerja yang dihasilkan karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dengan begini akan membuat karyawan bekerja dengan lebih semangat sehingga bisa meningkatkan kinerjanya yang juga akan berdampak pada kejayaan atau kesuksesan perusahaan atau institusi tersebut, tidak hanya itu memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang sudah mencapai bahkan melebihi target yang sudah ditentukan akan membuat karyawan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan akan tetapi hal ini dilakukan secukupnya karena motivasi seperti ini bisa membuat menurunnya kinerja karyawan karena mereka akan berpikir jika sesuatu yang mereka kerjakan sudah mencapai apa yang sudah ditentukan dan mendapat penghargaan atau insentif akan membuat mereka berhenti sampai disitu dan tidak serius dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Motivasi kerja membuat seseorang lebih semangat dalam bekerja namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun. Hal ini bisa saja datang dari berbagai situasi atau kondisi yang terjadi dilingkungan kerja, adanya ketidakpuasan dengan penghasilan yang didapat, lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan tidak

betah dalam bekerja bahkan akan bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugasnya, kurangnya keterampilan seseorang juga mendukung menurunnya motivasi seseorang dalam bekerja.

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan sebelumnya, penelitian tersebut dilakukan oleh (Rahmawaty, 2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Peneliti memilih penelitian di PT. Bank Papua Cabang Abepura karena peneliti ingin mengetahui apa saja yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja untuk mendapatkan suatu kinerja yang baik, juga peneliti ingin mengetahui penyebab dari stres yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dengan hasil yang inkonsisten membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan memilih judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Cabang Abepura”. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Sibuea, 2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SUMUT CABANG STABAT”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Abepura ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Abepura ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Abepura

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Abepura
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Papua Cabang Abepura
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Abepura

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta juga diharapkan sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Bank Papua Cabang Abepura

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau sumber informasi untuk dapat memperhatikan stres kerja dan motivasi kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperoleh gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jayapura. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan penulis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN, didalam bab ini berisi tentang

- 1) Latar belakang, pada bagian ini peneliti mengemukakan alasan peneliti melakukan penelitian dengan topik yang telah dipilih
- 2) Rumusan masalah, pada bagian ini peneliti merumuskan masalah penelitian berdasarkan kajian dari hasil riset sebelumnya
- 3) Tujuan penelitian, tujuan penelitian disini berguna untuk memperjelas arah dari penelitian yang akan dilakukan.
- 4) Manfaat penelitian, pada bagian ini berisi manfaat dari penelitian ini dari hasil penelitian yang dilakukan. Manfaat penelitian terbagi menjadi dua yaitu, aspek teoritis dan aspek praktis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, didalam bab ini berisi tentang

- a) Landasan teori, bagian ini berisi kajian kepustakaan yang relevan dengan riset yang dilakukan serta konsep dan teori yang digunakan berdasarkan literatur yang tersedia
- b) Riset sebelumnya dan pengembangan hipotesis, pada riset sebelumnya berguna untuk mengetahui apa metode penelitian dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Pengembangan hipotesis dirumuskan berdasarkan landasan teori dan riset sebelumnya yang masih perlu untuk diuji kebenarannya melalui penelitian
- c) Model penelitian, pada bagian ini berisi rumusan variabel-variabel yang diujikan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, didalam bab ini berisi penjelasan metode penelitian yang digunakan oleh penulis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN, didalam bab ini berisi hasil dari penelitian serta pembahasannya

BAB V PENUTUP, didalam bab ini berisi kesimpulan dari penelitian

