

BAB I

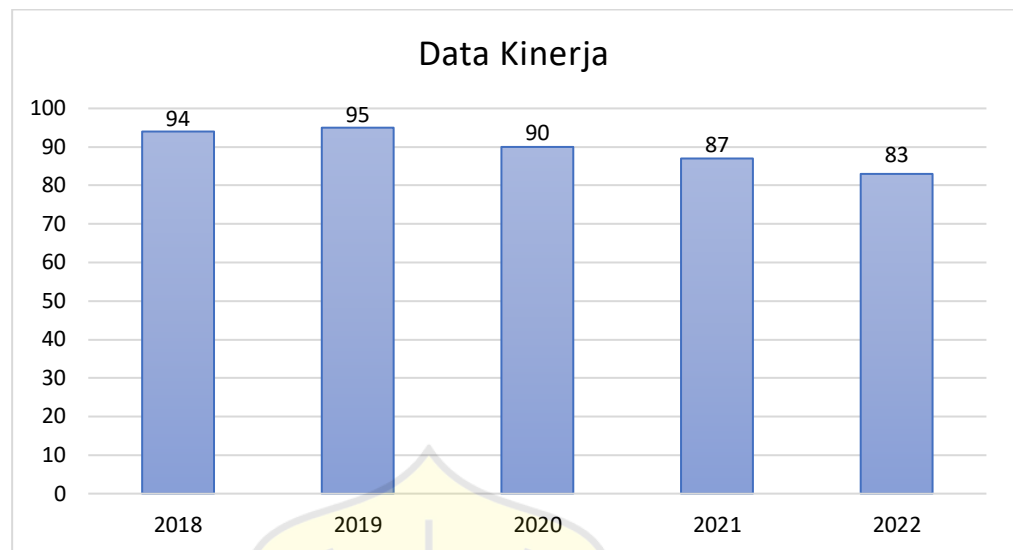
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat krusial dan menjadi keharusan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM memegang peran sentral dalam struktur organisasi jika dibandingkan dengan aspek-aspek lain seperti modal dan teknologi, karena manusia memiliki kendali terhadap faktor-faktor lainnya. SDM yang bekerja optimal akan mempermudah organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Karena itu, organisasi harus memberikan perhatian yang serius terhadap faktor SDM, karena kinerja yang baik dari SDM diperlukan untuk mendukung kesuksesan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa SDM yang berkinerja baik, mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi akan menjadi suatu tantangan yang sulit. Melalui manajemen SDM, perusahaan dapat mengambil tindakan yang membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas mereka, dan sebagai pendukung pencapaian tujuan, SDM yang memiliki sikap disiplin tinggi sangat diperlukan. Kinerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, memastikan penyelesaian tugas dan tanggung jawab dengan baik. Walaupun, dalam perusahaan,

seringkali terjadi penurunan kinerja yang dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. PT BCA Multi Finance merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan dalam industri otomotif di Indonesia, khususnya dalam industri kendaraan roda dua. PT BCA Multi Finance didirikan pada tahun 2010 dan resmi beroperasi pada tanggal 17 September 2010, setelah mendapatkan izin operasi dari kementerian keuangan. PT BCA Multifinance yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan pembiayaan kendaraan motor, yang merupakan bagian atau anak salah satu perusahaan bank di Indonesia. Setiap harinya perusahaan ini memiliki jadwal target ketat, dengan customer deadline yang banyak, terutama pada bagian kendaraan bermotor roda dua.

Kinerja karyawan menjadi perhatian di PT BCA Multi Finance dikarenakan target penjualan dan penyelesaian waktu dalam proses penurunan unit kendaraan hal tersebut dilihat dari keluhan karyawan atas stress kerja, demikian pula menjadi pengaruh akan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf kepala divisi KSM di PT BCA Multi Finance diperoleh data yang menunjukkan kinerja karyawan yang menurun selama lima tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan pada tahun 2018, 2019, 2020, 2021, dan 2022 yang penulis rangkum sebagai berikut:



Sumber: PT BCA Multi Finance, 2022

Gambar 1.1 Data kinerja Karyawan di PT BCA Multi Finance 2018-2022

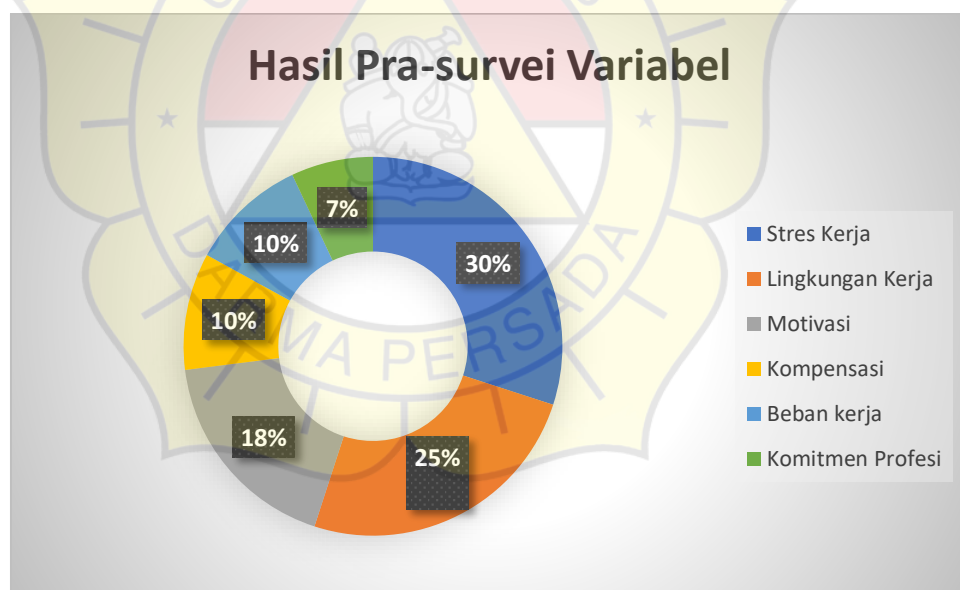
Berdasarkan gambar 1.1 Diagram menunjukkan skala penilaian kinerja dari tahun 2018 hingga 2022 yang mengalami penurunan setiap tahunnya akibat dari pengaruh stress kerja. Penilaian karyawan PT BCA Multi Finance mempunyai standar sangat baik, baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Masing-masing penilaian mempunyai kriterianya tersendiri, yaitu untuk penilaian sangat baik di angka 100, baik di angka 95, tidak baik di angka 85 dan sangat tidak baik di angka 80. Dengan perhitungan penilaian standar kinerja karyawan PT BCA Multi Finance selama 5 tahun terakhir mengalami kinerja yang kurang baik. Permasalahan yang ada merupakan kuantitas dari hasil pekerjaan karyawan dilihat dari rata-rata target penjualan menurun setiap tahunnya karena minat masyarakat yang menurun atau kurang baik dari masyarakat dilihat dari tingkat peminat, karena hal ini berkaitan

langsung dengan kinerja karyawan pada masa-masa pandemi covid-19. Dengan adanya target yang ditentukan oleh perusahaan dan pada masa pandemic covid-19 yang dimana masyarakat lebih terfokus kepada kesehatan yang menjadikan adanya penurunan pada permintaan konsumen, dan juga dikarenakan perekonomian pada masa pandemic mengalami kehancuran akan mempengaruhi kepada pemenuhan target oleh para karyawan. Akibatnya, target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak tercapai, yang mengakibatkan penurunan kinerja dan peningkatan tingkat stres pada karyawan. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin optimal kinerja karyawan, semakin besar kemungkinan pencapaian tujuan yang diinginkan. Tanpa kinerja yang optimal, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang maksimal.

Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Ricardianto (2018:67), “kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi”. Menurut Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa “kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan

diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja, penulis menggunakan penyebaran kuisisioner terhadap 20 karyawan dari jumlah karyawan yang di jadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT BCA Multi Finance dengan variabel berupa Beban Kerja, Komitmen Profesi, Stress Kerja, Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kuisisioner pra-survey diisi oleh 20 karyawan responden dan menghasilkan data sebagai berikut:

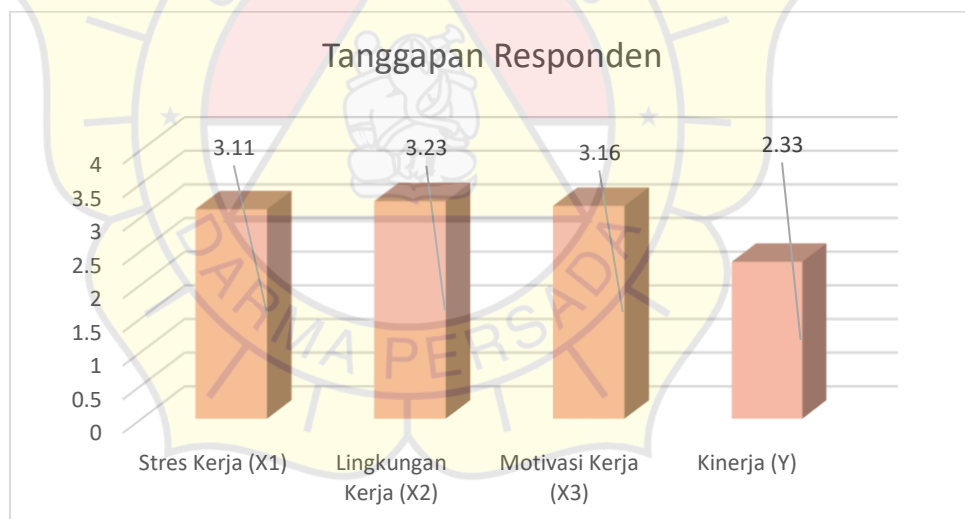


Sumber: Diolah Penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2 Diagram Pra-Survey Tingkat Kinerja Karyawan PT BCA Multi Finance

Dari gambar 1.3 dapat dijelaskan bahwa yang menjawab stress kerja sebanyak 30% atau 6 orang, lingkungan kerja sebanyak 25% atau 5 orang,

motivasi sebanyak 18% atau 4 orang, kompensasi sebanyak 10% atau 2 orang, beban kerja sebanyak 10% atau 2 orang, komitmen profesi sebanyak 7% atau 1 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja di PT BCA Multi Finance adalah Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisioner terhadap 20 orang, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT BCA Multi Finance mengenai pengukuran kinerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja pada penelitian pendahuluan yang di jelaskan melalui Gambar 1.4 sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1.3 Tanggapan Responden Mengenai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT BCA Multi Finance

Berdasarkan Gambar 1.4 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan Tabel 3.4, maka interpretasi nilai Stress Kerja rata-rata sebesar 3,11 yang mengidentifikasi bahwa stress kerja

tergolong tinggi, selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata 3,23 yang mengidentifikasi bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan baik, lalu ada interpretasi nilai motivasi rata-rata sebesar 3,18 yang mengidentifikasi bahwa motivasi kerja karyawan tergolong tinggi, dan kemudian interpretasi nilai kinerja rata-rata sebesar 2,33 yang mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan tergolong rendah, berarti kinerja karyawan pada PT BCA Multi Finance tergolong masih rendah.

Stres kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Stres kerja yang rendah akan memberikan efek positif pada kinerja karyawan, sementara stres kerja yang tinggi akan memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor stres kerja, baik yang terkait secara langsung maupun tidak langsung, seperti batas waktu, target yang terlalu ambisius, dan kepadatan lalu lintas kerja. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2016:45) “Stres kerja adalah salah satu topik yang mendapat perhatian secara khusus, karena jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif yang signifikan terhadap kinerja, kesehatan, serta produktivitas kerja para karyawan”.

Faktor kedua yang berdampak pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara langsung

maupun tidak langsung bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kegiatan kinerja karyawan. Menurut pengamatan dari kepala divisi, beberapa ruangan, terutama di bagian kredit analis, terlalu sempit, menyebabkan penurunan performa karyawan karena terbatasnya ruang gerak. Kondisi ini semakin diperparah oleh hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja karyawan tidak mencapai tingkat optimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:78) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi perusahaan”.

Selain stres kerja dan lingkungan kerja, motivasi adalah faktor ketiga yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor kunci yang mampu mendorong seseorang untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan adanya kebutuhan internal dalam diri seseorang untuk memiliki tingkat disiplin yang baik, sehingga seseorang akan berupaya memenuhi kebutuhan tersebut. Kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Busro (2018:63) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, penulis berminat menjalankan penyelidikan dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja,**

Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Multi Finance”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Stres Kerja yang tinggi karna adanya target yang ditekankan dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja sangat baik namun kinerja karyawan masih rendah.
3. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan tinggi namun kinerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dilakukan di PT BCA Multi Finance, sumber daya peneliti membatasi hanya meneliti pada satu lokasi yaitu staff diPT BCA Multi Finance. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian dibatasi pada karyawan di PT BCA Multi Finance.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja kaetawan?
4. Apakah stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoris

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya

berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BCA Multi Finance

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi dan masukan mengenai sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Multi Finance
- b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia dengan diketahuinya faktor-faktor stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.