

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*), melainkan merupakan sistem terbuka (*open system*) yang harus merespon setiap pembaharuan dan mengakomodasikan perubahan internal secara cepat dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Kemudian organisasi adalah perserikatan orang- orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM).

SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah kompetensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung prestasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Suwatno dan Priansa (2011)** menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Kinerja dilihat dari asal katanya adalah, terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer).

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Medan. Bank BTN adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk Perseroan terbatas dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang sifatnya komersial dengan bisnis utamanya terdiri dari pembiayaan perumahan dan industri. PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Medan yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 10A, adalah pusat dari 31 Kantor BTN di wilayah Sumatera Utara.

Karyawan/pegawai PT. Bank Tabungan Negara setiap tahunnya diberikan Penetapan Sasaran Kerja Tahunan (PSKT) yang berisi standar target pekerjaan yang harus dicapai unit maupun individu. PSKT juga berisi tiga poin pokok yang menjadi objek penilaian kinerja karyawan/pegawai yaitu : sasaran kerja individu, kompetensi teknis dan kompetensi perilaku.

Aku mulasi dari ketiga poin pokok tersebut menjadi nilai hasil kinerja tahunan karyawan. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Medan yang di tinjau melalui Kinerja karyawan pada Bank tersebut, Berikut ini adalah Data Nilai Hasil Kinerja Karyawan/Pegawai PT. BTN Kantor Cabang Medan tahun 2014 :

TABEL 1.1 Penilaian Hasil Kinerja Karyawan/Pegawai PT.BTN Kantor Cabang Medan Tahun 2014

Range Nilai	Klasifikasi Range	Keterangan	Jumlah Karyawan	Presentase
3491-3900	A	Istimewa	12	6,2 %
3076-3490	B+	Sangat Baik	42	22 %
2661-3075	B	Baik	108	56,3%
2246-2660	B-	Cukup Baik	28	14,5%
1831-2245	C+	Kurang Baik	2	1%
1416-1830	C	Tidak Baik	-	-
0-1415	D	Sangat Tidak Baik	-	-

Sumber: Bagian SDM PT.Bank BTN Kantor Cabang Medan

Dapat dilihat pada Tabel 1.1, Persentase Hasil kinerja karyawan/pegawai secara umum sudah baik. Namun masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan kinerja dibawah standar dan rata-rata.

Hal ini menunjukkan adanya kinerja karyawan/pegawai yang belum optimal. Belum optimalnya kinerja karyawan/pegawai tidak terlepas dari adanya stres kerja pada pegawai tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian pegawai masih belum menunjukkan hasil kinerja yang baik. Beberapa contoh diantaranya yaitu terdapat beberapa karyawan *back office* yang masih kurang menghargai jam kerja mereka, misalnya pada saat jam istirahat berakhir mereka tidak langsung kembali ke kantor. Hal ini sudah dianggap hal biasa oleh sebagian pegawai dengan alasan sedang tidak ada pekerjaan yang menunggu di meja kerja. Hal tersebut bukan merupakan contoh kinerja karyawan/pegawai yang baik.

Penurunan kinerja juga terjadi karena pegawai bekerja dengan aturan yang terlalu kompleks seperti pimpinan memberikan pengawasan/pemantauan yang terlalu ketat dan peraturan yang terlalu kaku, peraturan yang terlalu kaku membuat karyawan/pegawai kurang berprestasi dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun. Pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu hidup, mati, maju, dan mundurnya sebuah organisasi. Menurut **(Sunyoto,2013:24)** kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan/pegawai. Kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan tidak produktif dan kurang efektif sehingga berdampak pada tidak tercapainya karier yang menjadi cita – cita karyawan/pegawai. Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik tersebut sering disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. “Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan” **Hasibuan (2011:162)**.

Seharusnya pemimpin meluangkan waktu lebih banyak untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari pemimpin yang terkadang secara tiba – tiba memerintah dengan instruksi yang tidak jelas. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan dimana pemimpinnya mengharapkan tingkat produktivitas dari karyawan. Pemimpin juga berpendapat bahwa keberhasilan dapat dicapai dari rasa takut karyawan apabila melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan

tugasnya, hal itu akan menimbulkan kepatuhan yang tinggi pada pimpinan.

Pemimpin juga menetapkan target yang menantang dan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan bahwa mereka dapat mencapai target produktivitas tersebut. Dalam penelitian **Osoma (2013)** yang menjelaskan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berbagai macam ketidak sesuaian atau ketidak cocokan terhadap Gaya Kepemimpinan yang kurang baik yang dirasakan oleh pegawai lambat laun akan direspon secara beragam pula. Pada umumnya respon itu muncul dalam bentuk kekecewaan, apatisme, kejengkelan serta bentuk reaksi lain yang apabila terjadi secara berkepanjangan akan menimbulkan stress. Stress yang terjadi pada seseorang karyawan selanjutnya akan di ekspresikan dalam bentuk kinerja yang kurang baik..

Menurut (**Sunyoto, 2013:42**) bahwa stres merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. (**Sunyoto, 2013:44**) tingkat stress yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi yang tertekan tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu padat. Oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif, meskipun demikian tanggungjawab mengelola stres ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi tetapi juga individu karyawan.

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan dalam perusahaan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada kinerja dan kurangnya rasa

semangat dalam bekerja.

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan mengalami kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah serta kurangnya rasa semangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, timbul ketertarikan penulis untuk meneliti masalah tersebut dalam penelitian ilmiah yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG MEDAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun identifikasi masalah yang ditemukan, yaitu: “Masih adanya pegawai yang tidak memenuhi standar penilaian (PSKT) yang berisi standar target pekerjaan yang harus dicapai unit maupun individu pegawai di Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Medan”

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas pada hal lain diluar konteks penelitian ini, maka hanya dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Medan.?
2. Bagaimana Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Medan.?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam perumusan masalah diatas maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali dan

menambahkan pengetahuan dilapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama dalam pengelolaan sumberdaya manusia didalam organisasi atau perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi SDM yang diinginkan perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya.

c. Bagi Universitas Islam Sumatra Utara

Hasil penelitian ini sebagai bahan tambahan referensi untuk melakukan penelitian tentang beban kerja dan stress kerja. Serta, dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

d. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada bidang kajian yang sejenis pada masa yang akan datang.