

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat diperlukan di dalam perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Karyawan adalah sumber daya manusia yang menjadi pelaku dalam setiap kegiatan perusahaan, oleh karena itu karyawan harus dapat dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia.

Di era globalisasi ini seseorang dituntut untuk dapat mempunyai kompetensi diri yang baik. Tuntutan di era globalisasi didasari dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dengan pesat, yang membuat para karyawan harus dapat meningkatkan kinerja dan mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang berlaku di dalam perusahaan. Tekanan didalam perusahaan perlu diberikan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan mampu memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2006:67). Kemudian menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2006:34) mengemukakan : “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang daam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Gambar 1.1

Keadaan Kinerja BPR Sumatera Utara tahun 2013

Pertumbuhan Aset	Penyaluran Kredit	Dana Pihak Ketiga (DPK)
Rp 909,74 M	Rp 654,75 M	Rp 635,95 M

Sumber : Artikel Dewi Ardhiani (2013)

Berdasarkan data mengenai kinerja BPR yang ada di Sumatera Utara tahun 2013 bahwa Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Sumatera Utara tergolong belum maksimal dilihat dari jumlah kredit yang telah disalurkan dari total kredit keseluruhan perbankan di Sumut sebesar Rp 133 triliun.

Menurut Ketua DPD Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo) Sumatera Utara Magus Sitindaon mengakui masih kecilnya jumlah kredit yang disalurkan oleh BPR karena keterbatasan jaringan, teknologi, serta permodalan. Hal tersebut menyebabkan belum banyaknya masyarakat yang memahami pentingnya BPR sebagai perbankan yang memberikan kredit bagi usaha mikro, kecil, pegawai maupun pensiunan yang belum terjangkau bank umum.

Persaingan dengan bank umum dan lembaga keuangan lainnya juga mempengaruhi kompetisi BPR apalagi hampir seluruh pasar BPR yaitu pihak UMKM dipengaruhi oleh bank umum. Belum adanya perusahaan yang menjamin dan menalangi dana kredit menyebabkan agunan sepenuhnya harus ditanggung nasabah yang meminjam dana dari BPR, kredit macet juga ditangani sendiri oleh

BPR. Berbeda dengan bank umum yang perkreditannya dijamin oleh Askrindo dan Jamkrindo.

Gambar 1.2
Keadaan Kinerja BPR Sumatera Utara Bulan Februari-April Tahun 2014

Bulan	Pertumbuhan Aset	Penyaluran Kredit	Dana Pihak Ketiga
Februari	Rp 980 M	-	-
Maret	Rp 983 M	1,26 %	1,69 %
April	Rp 978 M	0,41 %	0,97 %

Sumber : Artikel Febrany Putri (2014)

Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Sumatra Utara sejak awal tahun lalu tak mengalami pertumbuhan signifikan. Statistik perbankan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada April 2014 mencatat, kinerja BPR di Sumut berdasarkan pertumbuhan aset, penyaluran kredit, penghimpunan dana pihak ketiga (DPK), tak terlalu menggembirakan. Pertumbuhan aset, misalnya, setelah sempat tumbuh tipis pada Februari dan Maret 2014 yakni masing-masing Rp980 miliar dan Rp983 miliar, pada April 2014 kembali merosot Rp 978 miliar. Penyaluran kredit justru melambat dari 1,26% month to month pada Maret 2014, menjadi hanya 0,41% mtm pada April 2014. Tercatat, peyaluran kredit BPR di Sumut mencapai Rp 720 miliar dari Rp 723 miliar pada Maret 2014. Adapun, pertumbuhan DPK pada April 2014 hanya 0,97% mtm dibandingkan dengan pada Maret 2014 1,69% mtm. Pada April 2014 DPK BPR di Sumut mencapai Rp726 miliar dari Rp719 miliar pada bulan sebelumnya (Febrany Putri,2014)

Dari data diatas dapat dilihat adanya permasalahan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh kinerja karyawan sehingga kinerja BPR di Sumatera Utara mengalami penurunan dan kurang optimal. Perbaikan kinerja karyawan menjadi

pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaannya karena kinerja perusahaan tercermin dari kinerja karyawannya.

Dari fenomena diatas dapat dilihat yang menghambat kinerja BPR adalah penyaluran Kredit dan produk yang ditawarkan oleh BPR. Kredit merupakan salah satu produk yang ditawarkan oleh BPR, maka dari itu karyawan harus lebih mampu menarik nasabah demi meningkatkan penyaluran kredit, meningkatkan pertumbuhan aset dan Dana Pihak Ketiga. Target yang selalu dibuat untuk menarik nasabah selalu menjadi tuntutan yang berat saat karyawan tidak bisa mencapai target yang seharusnya yang menimbulkan stres bagi karyawan tersebut.

Tuntutan dan tekanan yang timbul dan berlangsung secara terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya kecemasan yang sering dialami oleh karyawan adalah stres. Stres merupakan reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dan tekanan di era globalisasi ini.

Stres adalah "interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian diperinci defenisi sebagai berikut; "respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang." (Luthans, 2006; 440). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena

tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Stres yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada gejala stres kerja ada tujuh yaitu: kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif (Rivai dan Mulyadi, 2003:309).

Stres kerja mempengaruhi kinerja juga dibuktikan dari hasil penelitian oleh Habibullah Jimad dan Iin Apriyani “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung” bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai bagian pelayanan pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung (Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5 No. 3 Mei. 2009).

Faktor lain selain stres kerja yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat kompetensi karyawan. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas (Noe, 2002: 94).

Kompetensi juga berhubungan dengan kinerja dimana, jika kompetensi seorang karyawan baik maka kinerja yang dihasilkan sangat baik dan akan mampu untuk menghadapi permasalahan kerja yang ada di dalam

perusahaan. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh .

PT BPR NBP 20 Delitua adalah anak perusahaan PT Nusantara Bona Pasogit yang bergerak di bidang perkreditan rakyat. Misi BPR NBP 20 adalah Perusahaan Perbankan yang menawarkan produk terbaik. Produk yang ditawarkan adalah tabungan, deposito, dan kredit.

Fenomena-fenomena yang terjadi di dalam PT BPR NBP 20 Delitua menurut hasil observasi dan wawancara dimana para karyawan mendapatkan tugas yang *deadline* hingga membuat kondisi fisik dan psikologis mereka terganggu juga menjadi tidak dapat berkonsentrasi yang membuat karyawan bingung dalam menyelesaikan pekerjaan *deadline*. Juga permasalahan kompetensi karyawan dalam pencapaian target penyaluran produk yang mereka tawarkan agar nasabah semakin bertambah. Tekanan tugas yang diberikan sering membuat karyawan mengeluh dan merasa stres dengan waktu penyelesaian tugas mereka yang dianggap terlalu cepat dan target nasabah yang harus di dapat untuk meningkatkan kinerja PT BPR NBP 20 Delitua.

Berdasarkan fakta yang terjadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan rendah jika tekanan tugas yang terlalu berlebihan dan kompetensi yang mereka punya kurang dalam menyelesaikan tugas hingga mengalami stres dalam bekerja yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang optimal. Oleh karena itu perlu adanya suatu penelitian yang mengkaji tentang faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 20 Delitua.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR NBP 20 Delitua**”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua .
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua .
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua .

1.3. Pembatasan Masalah

Setelah mengidentifikasi permasalahan, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua .
2. pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua.
3. pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua .

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua .
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua .
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua .

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan .
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan .
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini ada 2 yaitu :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang stres kerja, kompetensi, kinerja karyawan serta mengetahui sejauh mana

hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi PT. BPR NBP 20 Delitua sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatasi permasalahan mengenai stres kerja dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan .

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai literatur kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.