

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting dalam perkembangan pada organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta harus selalu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat bertahan di era globalisasi yang disertai dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting baik dalam organisasi pemerintah maupun di swasta.

Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dalam segala aspek kebutuhan. Dengan pesatnya perkembangan teknologi merupakan sebuah faktor utama dalam pola evolusi pemikiran manusia. Hal ini dipengaruhi dengan adanya keadaan, situasi, dan kondisi yang bergantung pada keberadaan tempat itu sendiri. Kondisi perubahan perilaku didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman masing-masing individu. Individu atau manusia merupakan salah satu faktor produksi, suatu instansi pemerintah dapat dikatakan efektif dan efisien apabila setiap individu menjadi bagianya melaksanakan tugasnya dengan baik. Setiap organisasi tentunya berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dan bersaing agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan.

Maulizar (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dampak positif akan dirasakan dengan meningkatnya kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Bila karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar kriteria yang

ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Kinerja karyawan yang baik, sangat didukung dari sikap pimpinan mereka. Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karna tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakang. Menurut Sutrisno (2009:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbedadengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada berupa pujian.

Handoko (2009:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin sejatinya mempunyai sikap yang teladan, karena seorang pemimpin merupakan sosok panutan dari para karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap dapat meningkatkan suatu kinerja terhadap karyawannya adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Munawaroh (2011) kepemimpinan Transformasional Digambarkan sebagai suatu gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai suatu kinerja pada tingkat tinggi, melebihi dari yang mereka pikirkan sebelumnya. Selain gaya kepemimpinan transformasional, dalam sebuah organisasi atau perusahaan pencapaian tujuan dengan segala macam bentuk prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif.

Para pekerja berkomunikasi satu sama lain dan bertukar informasi, Komunikasi merupakan bagian penting dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai, komunikasi menempati urutan teratas yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan motivasi efektif, usaha-usaha komunikatif terhadap kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Selye dalam Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu eustres dan distres. Eustres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Menurut Walker.J (2002) ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang.

Menurut Veitzal (2006:308) Stress kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Stress kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka pendek Stress kerja yang dibiarkan begitu, saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Bank Pembangunan Daerah Khusus Ibukota Jakarta atau Bank DKI adalah bank yang ada di Indonesia. Bank ini didirikan pada tanggal 11 April 1961 dan berkantor pusat di Jakarta Pusat. Bank DKI didirikan dengan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam segala bidang, serta merupakan sumber pendapatan daerah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia. Bank DKI merupakan perusahaan daerah yang

bergerak di bidang perbankan dengan saham yang dimiliki oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta dan PD Pasar Jaya.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank DKI Cabang Utama Walikota

| No. | Indikator penilaian | Target | Target Tahun | | |
|--------------------|---------------------|--------|--------------|-------|------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Kualitas kerja | 100% | 88% | 85% | 81% |
| 2 | Kuantitas kerja | 100% | 90% | 93% | 89% |
| 3 | Ketepatan waktu | 100% | 87% | 85% | 83% |
| 4 | Efektivitas | 100% | 95% | 88% | 83% |
| 5 | Komitmen kerja | 100% | 85% | 83% | 79% |
| Rata - Rata | | 100% | 89% | 86,8% | 83% |

Sumber : Data diolah oleh PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan

Dari tabel 1.1 kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan pada tahun 2019 hingga 2021 mengalami penurunan. Dapat dilihat dari rata-rata pencapaian kinerja karyawan tahun 2019 hingga 2021, pada tahun 2019 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 89%, dan tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan 3,2% sehingga pencapaian kinerja tahun 2020 rata rata menjadi 86,8%, kemudian dari tahun 2020 sampai 2021 mengalami penurunan kembali sebesar 2,2% yaitu menjadi 83%. Secara umum kinerja karyawan belum dikatakan optimal karena belum mencapai target kinerja sebesar 100%. Maka pihak manajemen PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan harus mencari cara untuk dapat meningkatkan pencapaian kinerja karyawan tersebut agar peningkatan tersebut kembali menjadi stabil.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Seperti yang sudah diungkapkan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana meneliti pengaruh Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan

2. Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut , maka penelitian ini diinginkandapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut :

a. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan dalam meningkatkan model penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan objek yang lebih luas.

b. Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan untuk para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

c. Praktis

Dalam hasil penelitian ini dapat ,menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan.

