BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan..

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan budaya organisasi salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnyanya dengan penuh semangat sehingga akan memperoleh hasil kinerja yang lebih baik. Di dalam dunia pekerjaan di segala bidang termasuk bidang perbankan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting, seseorang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang karyawan merupakan bagian komponen yang berperan penting dilingkungan organisasi kerjanya. Organisasi kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi seseorang.

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai

oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2011:184).

Motivasi karyawan dalam organisasi sangat penting karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Budaya yang tidak kondusif karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah stress kerja. Stres kerja dapat dirasakan oleh setiap karyawan dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan, beban kerja yang banyak juga merupakan pemicu stres yang dapat dirasakan oleh karyawan. Stress sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2011:368).

Stres biasanya dipandang sebagai suatu kejadian atau sumber masalah yang mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang. Sebenarnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sehingga sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang yang sedang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, yang dapat mengakibatkan mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Handoko, 2011:45).

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya suatu budaya sangat dipengaruhi lingkungan eksternal organisasi. Setiap karyawan mempunyai ciri dan karakteristik budaya masingmasing, sehingga tidak tertutup kemungkinan ada karyawan yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya, sehingga diperlukan penyatuan persepsi dari seluruh karyawan atas pernyataan budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga hubungan antara pekerja maupun antara pimpinan perusahaan bisa terjalin harmonis. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan suasana dalam pekerjaan yang nyaman sehingga membuat pekerja dapat terhindar dari stres kerja dimana suasana mencekam yang menekan bisa dimimalisir dengan budaya organisasi yang kuat, begitu juga sebaliknya apa bila budaya organisasi yang dirasakan pekerja negatif, maka akan membuat pekerja mengalami stres kerja sehingga berdampak buruk pada kinerja dan individu itu sendiri (Yuwono, 2014:2).

Research gap penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2008) menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Noviansyah dan Zunaidah (2011) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Darwin (2009) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhsin (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Winanti (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sumaki,dkk, (2015) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Muhsin (2014) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adawiyah (2015) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh positif dan signifikan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) yang menyarakan budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Angga Dwipalguna, Ni Wayan Mujiati, (2015) menunjukkan stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap budaya organisasi. Noviansyah dan Zunaidah (2011) menunjukkan stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus saat ini adalah begitu banyaknya beban pekerjaan dan target yang harus dicapai yang membuat karyawan harus sering melakukan lembur bahkan membawa tugas ke rumah. Hal tersebut tentu saja menjadi penyebab karyawan merasa tertekan dan stress yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi diyakini dapat menjadi pemicu meningkatnya kinerja karyawan, tidak terkecuali di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus. Perusahaan memang sangat memperhatikan dan memandang begitu pentingnya motivasi ini. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai cara, baik secara lisan dengan dorongan, semangat dan konseling yang diberikan oleh pimpinan, mengadakan rekreasi dan gathering bersama seluruh karyawan dan keluarga serta peningkatan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan,

diantaranya : kenaikan gaji berkala, pemberian bonus, jasa produksi dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH CABANG KUDUS.**

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai lembaga keuangan dengan beban dan tuntutan pekerjaan yang tinggi serta jangka waktu (*deadline)* yang terlalu singkat dalam menyelesaikan tugas seringkali membuat stes bagi karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Berbagai upaya telah dilakukan Perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti pemberian bonus, kenaikan gaji berkala, dan lain sebagainya. Akan tetapi kinerja karyawan belum menunjukan hasil yang maksimal terbukti dari belum tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1.2.1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus?

1.2.2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus?

1.2.3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus?

1.2.4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus?

1.2.5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus?

1.2.6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus?

1.2.7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus.

1.3.2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus.

1.3.3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus.

1.3.4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus.

1.3.5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus.

1.3.6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus.

1.3.7. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT.Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan :

1.4.1. Secara akademis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam melihat pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Kudus.

1.4.2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi.

1.4.3. Secara pribadi diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai sikap karyawan. Yang ditunjukkan dari aspek-aspek yang melingkupinya.