

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu lembaga berbentuk organisasi yang menyediakan barang atau jasa dan bertujuan untuk menghasilkan profit. Meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis menjadikan sumberdaya manusia menjadi aset yang penting bagi sebuah perusahaan. Peran sumberdaya manusia yang berkualitas menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya (Sudarmanto,2009:2). Oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia harus berperan aktif untuk mengelola kinerja karyawan baik secara *hard skill* maupun *softskill* untuk mendukung pencapaian target secara optimal. Menurut (Rivai, 2011:283) dalam (Lian,2017:88) menyatakan bahwa kinerja sumberdaya manusia pada organisasi menjadi kunci dalam pencapaian produktivitas untuk mencapai standar mutu yang telah ditetapkan.

Kinerja berhubungan dengan aktivitas penilaian, penilaian kinerja ini bermanfaat untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan berkontribusi pada organisasi, dan sebagai penentu tingkat keberhasilan dan kegagalan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. menurut (Sinambela,2016:479) kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan. Menurut (Rivai dan Basri,2005) dalam (Sinambela,2016: 485) kinerja adalah hasil keberhasilan dalam melaksanakan tugas selama periode waktu tertentu yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas sebagai acuan seluruh karyawan. Menurut (Sinambela,2016: 845 ) untuk membangun kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya gaji, deskripsi jabatan, seleksi

karyawan, Pelatihan dan pengembangan, perencanaan organisasi dan stres kerja. dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor pelatihan dan stres kerja sebagai variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Meiria, 2020) “ Analisis pelatihan dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan”.

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sinambela,2016:167). Pelatihan memiliki peranan sebagai peningkatan kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi. pelatihan tidak hanya diperuntukan untuk para karyawan baru, tetapi juga perlu diberikan kepada para karyawan lama untuk lebih meningkatkan kemampuannya sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal.

Kinerja yang efisien juga perlu diperhatikan dari segi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (sinambela,2016 :472). Stres kerja juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan dari luar diri seseorang. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosional dalam proses berpikir dan kondisi seorang karyawan ( Vietzal,2004:516) dalam (Tri wartono, 2017). Stres kerja dapat terjadi ketika karyawan merasakan beban pekerjaan yang terlalu berat, ketidak mampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kekurangan waktu supervisi yang buruk serta ketidak cocokan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Jateng Cabang Utama Semarang Jawa Tengah, Bank merupakan lembaga intermediasi keuangan yang bertugas menghimpun dan menyalurkan dana di masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup

rakyat. Penghimpunan dana dari masyarakat dilakukan bank melalui simpanan atau tabungan dan penyaluran dana dilakukan melalui kredit atau pinjaman kepada masyarakat. Bank Jateng memiliki salah satu misi “ Bank memberikan layanan prima yang didukung oleh kehandalan SDM dengan teknologi modern serta jaringan yang luas” artinya para karyawan Bank Jateng dituntut untuk terampil dalam penggunaan teknologi dan memberikan layanan yang optimal bagi para nasabah. Peneliti berfokus pada seksi Teller, seksi Customer Service, pemasar kredit, pemasar dana dan jasa, tim analis kredit produktif dan tim analis kredit konsumtif. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa narasumber mengenai variable pelatihan dan stres kerja, peneliti memperoleh keterangan jika kelemahan pelatihan yang dilakukan oleh pihan Bank Jateng adalah mengenai materi pelatihan yang dianggap kurang efektif dikarenakan materi pelatihan yang dilakukan hanya mengulas kembali mengenai SOP yang berlaku pada perusahaan. Selain itu para karyawan dituntut untuk selalu mencapai target perusahaan dimana stres kerja kerap kali terjadi ketika pekerjaan *overload* dan harus diselesaikan dalam hari itu juga. Peneliti memilih bagian seksi tersebut dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana stres kerja yang dialami karyawan berkaitan dengan kinerja yang diharuskan berinteraksi dengan nasabah dan tingkat manfaat pelatihan yang telah diberikan bank Jateng kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas nya. Berdasarkan penjabaran diatas melatar belakangi penulis dalam menyusun proposal skripsi berjudul : **“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH (STUDI KASUS PADA BANK JATENG CABANG UTAMA SEMARANG )”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi pelatihan, stress kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang?
4. Apakah Pelatihan dan Stres kerja secara silmutan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang dan uraian masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana deskripsi pelatihan, stress kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang
2. Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang.
3. Mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang.
4. Mengetahui pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Utama Semarang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang Ekonomi dan Bisnis serta dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumberdaya manusia.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang diadakan, serta tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dibawah tekanan dan tingkat stres kerja yang dialami karyawan, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengevaluasi peningkatan kinerja karyawan Bank Jateng.

