

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama “**PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT**” yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Alasan berdiri PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat ini dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Disahkan melalui Surat Keputusan Wakil Menteri Pertama Bidang Keuangan Republik Indonesia No. BUM/9-44/II pada tanggal 25 April 1952 tentang izin usaha PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dan dimulailah operasional PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan kedudukan di Padang.

Untuk pertama kali pembukaan pengembangan jaringan bisnisnya PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat pada tahun 1965, dengan dibuka Kantor Cabang pertama di Payakumbuh dengan Izin Usaha dari Gubernur Bank Indonesia Nomor Kep 19/UBS/65 pada tanggal 25 September 1965.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, maka dasar hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diganti dengan Peraturan Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 1973. Sehingga PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dirubah menjadi “**BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT**”. Selanjutnya pada tahun 1983 diresmikan Gedung Baru Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat di Jl. Pemuda No.21 Padang.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat menjadi yang pertama dalam menerbitkan Surat Hutang Obligasi dengan tujuan untuk meningkatkan modal usaha bank, dan menjadi Bank Pembangunan Daerah yang pertama dalam meningkatkan aktivitas usahanya menjadi Bank Devisa dengan SK Direksi Bank Indonesia Nomor 23/60/KEP/DIR pada tanggal 17 Januari 1991. Dalam perjalanannya tahun 1996 melalui Perda Nomor 23/60/KEP/DIR pada tanggal 17 Januari 1996 disahkan penyebutan nama (*call name*) sebagai "Bank Nagari" dengan maksud untuk lebih dikenal oleh masyarakat, dengan membangun *brand image* sekaligus mengimpresikan tatanan sistem pemerintahan di Sumatera Barat. Pada tahun ini Bank Nagari pertama membuka cabang diluar daerah, yakni di Jakarta dan di Pekanbaru.

Sesuai dengan perkembangan dan untuk lebih leluasa dalam menjalankan bisnis, tanggal 16 Agustus 2006 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera barat No. 3 Tahun 2006, bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas, yang didirikan berdasarkan akta Pendirian Perseroan Nomor 1 Tanggal 1 Februari 2007 disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia dengan Keputusan Nomor W3-00074 HT.01.01-TH.2007 tanggal 4 April 2007. Saat ini Bank Nagari telah berstatus sebagai Bank Devisa serta telah memiliki Unit Usaha Syariah.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo Perusahaan dari Bank Nagari dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah :



Gambar 1.1 Logo Bank Nagari
Sumber : www.banknagari.co.id

Logo Bank Nagari merupakan unsur utama identitas visual yang berfungsi sebagai cerminan bagaimana Bank Nagari secara sadar dan terencana, mengemukakan

dirinya baik secara verbal maupun visual.

Logo dari Bank Pembangunan Daerah / Bank Nagari memiliki beberapa makna sebagai berikut :

- a) Logo type tulisan Bank Nagari memiliki tingkat keterbacaan yang sangat tinggi, secara psikologis mempresentasikan sebuah ketegasan.
- b) Buana (Garis Melengkung), dipersepsi sebagai lintasan orbital yang secara ilusif mencerminkan gerak kesinambungan (sustainability), selain sebagai buana, bagi Masyarakat Minang bentuk ini dapat dipersepsi sebagai tanduk kerbau yang mengartikulasikan makna minangkabau. Kedua persepsi tersebut dapat dimaknai bahwa Bank Nagari berlandaskan falsafah minang yang secara konsisten menetapkan visi kedepan untuk berkembang kearah Global.
- c) Ikon berlian (Warna merah, kuning dan hitam), secara konfiguratif memberikan indeks tentang sebuah untaian. Untaian dari dua unsur segitiga dan satu unsur bujursangkar bagi masyarakat minang dapat dimaknai sebagai “Tigo Tali Sapilin, Tigo Tungku Sajarangan”. Selain itu konfigurasi ini juga dapat dipersepsi sebagai dasi kupu-kupu yang menandakan tentang profesionalisme dalam bisnis perbankan. Ikon berlian juga dapat diinterpretasikan sebagai sesuatu yang bernilai tinggi. Makna simbolik tersebut secara komprehensif menunjukkan bahwa Bank Nagari menjunjung tinggi nilai-nilai falsafah tradisi minang sebagai landasan dalam menjalankan profesionalisme bisnis perbankan.

Makna dari warna pada logo Bank Nagari :

- a) Biru : Menyiratkan modernitas institusi yang berorientasi kedepan dengan dukungan teknologi informasi digital.
- b) Merah : Menyiratkan tentang semangat, progresitas, keberanian berinovasi untuk selalu menjadi yang terdepan, hal ini sejalan dengan logo masyarakat minang yang memiliki keberanian serta “punyo raso jo pareso”(mawas diri).
- c) Kuning : Melambangkan keagungan “punya undang-undang dan hukum”.
- d) Hitam : Melambangkan “tahan tapo”(tempa) serta mempunyai akal dan budi”.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi Bank Nagari merupakan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh seluruh karyawan dan Manajemen Bank. Berikut adalah penjelasan dari Visi dan Misi dari Bank Nagari:

a) Visi Bank Nagari

“Menjadi Bank Pembangunan Daerah Terkemuka dan Terpercaya di Indonesia”

Menjadi Bank Pembangunan Daerah yang terkemuka artinya adalah dikenal dan menonjol di Indonesia. Terpercaya artinya bahwa Bank sudah menjalankan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik, memberikan layanan yang memuaskan dan kepatuhan terhadap peraturan dengan kejujuran.

b) Misi Bank Nagari

1) Memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Mencerminkan dasar atau latar belakang didirikannya bank, sesuai yang diamanahkan dalam Akta Pendirian, yang merupakan cita-cita dan tujuan yang akan diperankan, yaitu turut membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2) Memenuhi dan menjaga kepentingan stakeholder secara konsisten dan seimbang.

Bank akan senantiasa dijalankan dengan prinsip untuk memenuhi tanggung jawab kepada pemilik, nasabah, karyawan dan masyarakat.

- Menjaga agar bank ini bertumbuh dan berkembang dengan baik dan sehat
- Memberikan pelayanan yang prima
- Memberikan keuntungan yang memadai bagi pemegang saham
- Memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat

Dari Visi dan Misi tersebut lahirlah Statement Slogan sebagai berikut:

“Bersama Membina Citra Membangun Negeri”

1.1.4 Jenis-Jenis Produk Perusahaan

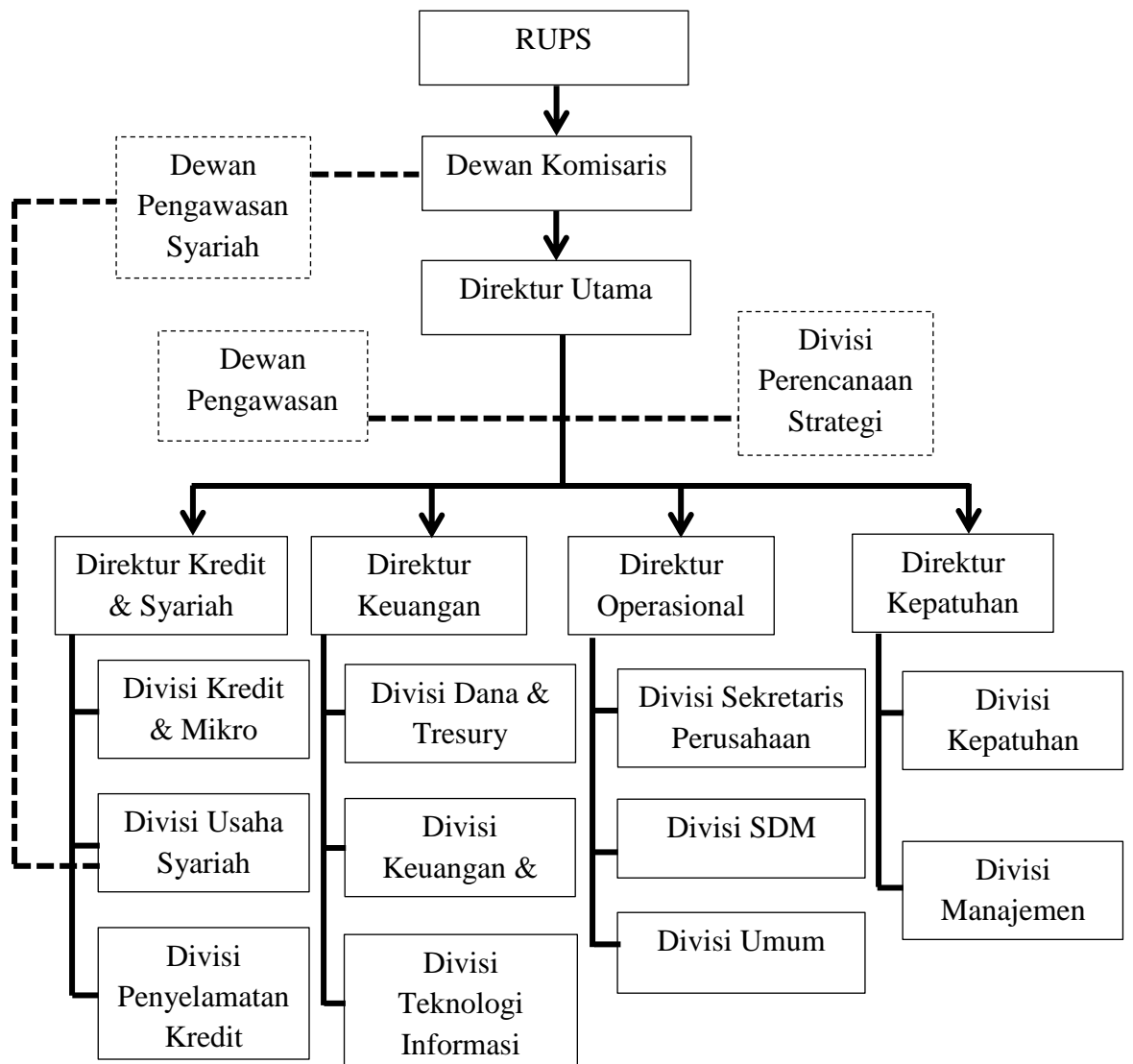
Kegiatan-kegiatan operasional dalam bentuk produk dan jenis-jenis layanan jasa yang telah dilaksanakan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

- 1) Penghimpun Dana, meliputi :
 - a) Giro dalam rupiah
 - b) Tabanas BPD
 - (1) Tabanas Pegawai
 - (2) Tabanas Pelajar
 - (3) Tabanas Umum
 - c) Tabungan Sikoci
 - d) Tabungan Haji Bank Nagari (Tahari) Maburr
 - e) Tabungan Simpeda
 - f) Tabungan Tabunganku
 - g) Deposito berjangka
 - (1) Deposito berjangka 1 bulan
 - (2) Deposito berjangka 3 bulan
 - (3) Deposito berjangka 6 bulan
 - (4) Deposito berjangka 12 bulan
- 2) Pemberian Kredit, meliputi :
 - a) Komersil
 - (1) Kredit Investasi
 - (2) Kredit Modal Kerja
 - b) Kredit Personal
 - (1) Kredit Pemilikan Rumah
 - (2) Kredit Pegawai Intern
 - (3) Kredit Cicilan (Konsumsi)
 - c) Kredit Mikro

- 3) Jasa Perbankan Lainnya, meliputi :
- a) Kiriman uang
 - b) Inkasso
 - c) Bank Garansi
 - d) Surat Referensi Bank
 - e) *Save Deposit Box*
 - f) Menerima setoran retribusi dan pajak daerah lainnya
 - g) Melaksanakan pembayaran gaji/pensiunan pegawai daerah.

1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dari Bank Nagari dapat dilihat pada Gambar 1.2 dibawah :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bank Nagari

Sumber: www.banknagari.co.id

1.1.6 Uraian Tugas Organisasi

Sejak mulai berdirinya Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, struktur organisasi ini telah beberapa kali disempurnakan dalam rangka menampung perkembangan aktivitas yang dikelola. Struktur organisasi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang berlaku sesuai yang diatur dengan SK. Direksi No.001/DIR/01-2006 tanggal 18 Januari 2006 yaitu sebagai berikut :

1) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS merupakan kekuasaan tertinggi yang tugasnya memilih, mengangkat serta memberhentikan Dewan Pengawas dan Direksi BPD Sumbar, serta dapat pula memberikan tanggung jawab atas kepengurusan bank yang telah dilaksanakan yaitu dengan cara pemberian persetujuan atas neraca dan perhitungan L/R bank.

2) Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertugas menetapkan kebijaksanaan umum perusahaan dalam batas kewenangannya mengawasi dan menjaga agar ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya ditaati oleh Direksi. RUPS dilaksanakan minimal sekali dalam satu tahun yang dipimpin oleh ketua Dewan Pengawas yang akan membahas laporan Direksi terhadap perkembangan bank periode berlalu dan rencana yang akan datang. Disamping itu akan disampaikan saran terhadap kebijaksanaan yang layak dijalankan oleh Dewan Pengawas dan Direksi. Semua keputusan yang dihasilkan dalam RUPS disampaikan oleh Gubernur.

3) Direksi

Kegiatan operasional bank dipimpin oleh Direksi yang terdiri Direktur Utama dan Direktur yang diangkat oleh Gubernur atas usul RUPS dengan masa jabatan 4 tahun. saat ini terdiri dari 4 (empat) orang, yaitu 1 (satu) orang Direktur Utama dan 3 (tiga) orang Direktur yakni Direktur Pemasaran, Direktur Umum dan Direktur Kepatuhan. Direksi diangkat oleh Gubernur Kepala daerah atas usul Rapat Umum

Pemegang Saham untuk periode jabatan selama 4(empat) tahun. Direksi bertanggung jawab kepada gubernur melalui Dewan Pengawas dalam hal melaksanakan pengelolaan Bank sesuai dengan kebijaksanaan yang digariskan.

4) Divisi

Untuk melaksanakan berbagai jenis kegiatan bank, direksi dibantu oleh Pemimpin Divisi di Kantor Pusat dan Pemimpin Cabang di kantor cabang. Di bawah divisi dan kantor cabang dibentuk unit-unit kerja yang lebih rendah. Kesatuan instruksi dan perintah dipegang oleh direksi. Karyawan yang ada di divisi dan kantor cabang hanya menerima instruksi dan bertanggung jawab kepada Pemimpin Divisi dan/atau Pemimpin Cabang.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Pada dasarnya, setiap perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum dari produk yang dihasilkannya, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Untuk mendapatkan laba yang maksimal, perusahaan menuntut seluruh bagian di dalam perusahaan untuk bekerja secara produktif. Salah satu cara perusahaan dalam mendapatkan laba yang maksimal yaitu memanfaatkan sumber daya. Salah satu sumber daya yang penting di dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Agar perusahaan terus berkembang dan terus memberikan nilai tambah diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya. “Perusahaan dibentuk berdasarkan suatu visi dan misi, yang dalam pelaksanaan visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia- manusia yang saling bekerja sama” (Prasasya, 2014:2). Menurut Panggabean dalam Bintoro & Daryanto (2017:17), “manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-

kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia. Karyawan merupakan pemegang faktor penentu yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dalam dunia perbankan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan bank itu sendiri adalah kinerja karyawan.

Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Carudin dalam Astianto (2014:1) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya karena kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, karyawan menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dan memiliki cara dan kemampuan tersendiri dalam mengerjakan tugasnya.

Stres pada dasarnya diartikan sebagai perasaan tegang, cemas, khawatir yang diakibatkan oleh adanya tekanan. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan, maka dari itu stres dapat terjadi pada setiap waktu. Manusia akan mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan diri terhadap target yang harus dicapai.

Salah satu timbulnya stres disebabkan karena semakin tingginya persaingan dan tuntutan profesionalitas yang menyebabkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh lingkungan kerja. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik pada lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

“Stres ditempat kerja merupakan hal yang biasa dialami oleh para pekerja, sehingga tidak mungkin pekerja untuk terkena stres, seperti disibukan dengan beban kerja yang sulit, sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik pribadi dan kelompok, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah-masalah keluarga” (Hasibuan 2012:204).

Gibson & Ivancevich dalam Prasasya (2014:3) menyatakan bahwa stres kerja dapat memiliki dampak yang positif maupun negatif. Stres yang berdampak positif, seperti motivasi pribadi dan keinginan untuk berkerja lebih keras sehingga mencapai prestasi kerja yang baik. Dampak negatif terhadap stres kerja menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan, seperti sering mengalami sering mengalami keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran perkerjaan, kesalahan dalam tugas, kesulitan dalam mengambil keputusan.

Dampak stres kerja tidak hanya dialami oleh individu, tetapi juga berdampak pada perusahaan, karena sebuah organisasi dapat dianalogikan seperti tubuh manusia. Apabila salah satu anggota tubuh sakit, maka akan menghambat keseluruhan gerak yang menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan manusia tidak dapat bergerak secara normal. Demikian juga apabila banyak diantara karyawan didalam organisasi mengalami stres kerja, maka akan mengganggu produktivitas organisasi.

Bank Nagari merupakan bank daerah yang berfungsi untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatera Barat. Pendirian Bank Nagari yang merupakan satu-satunya bank daerah milik Provinsi Sumatera Barat tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat. Bank Nagari secara resmi berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Hingga saat ini Bank Nagari telah tersebar di beberapa kota di luar Sumatera Barat, yaitu Jakarta, Bandung, dan Pekanbaru.

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia memegang peran penting sebagai penggerak operasional perusahaan, sehingga semua hal yang menyangkut dengan masalah organisasi akan berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Salah satu aspek yang menjadi fokus Bank Nagari adalah kualitas sumber daya manusia yang menjadi kunci utama operasional perusahaan.

Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan selama satu bulan dan wawancara kecil pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat. *Overtime* atau lembur adalah hal yang sudah biasa bagi karyawan bank. Berdasarkan hasil observasi penulis, tidak sedikit karyawan yang masih berada di kantor walaupun sudah lewat dari jam operasional bank dikarenakan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara kecil penulis dengan karyawan sumber daya manusia, lembur adalah hal yang sudah biasa bagi karyawan bank, terutama pada saat “tutup buku” disetiap akhir bulan yaitu seperti mengurus kas, kredit dan membuat laporan bulanan. Selain itu, tuntutan dari atasan juga mengharuskan karyawan bank untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk tepat waktu. Hal ini pun menyebabkan karyawan bank kekurangan waktu untuk menikmati waktu bersama keluarga terutama karyawan wanita yang sudah memiliki anak sehingga juga bisa menimbulkan masalah keluarga. Selain itu karyawan bank juga mengeluh karena berbagai alasan seperti harus duduk dalam waktu yang lama dan menatap layar komputer. Hal diatas juga dapat menyebabkan meningkatnya jumlah absen dan menurunnya kinerja karyawan.

Meningkatnya jumlah absen dan menurunnya kinerja karyawan adalah salah satu masalah yang dihadapi organisasi. Fahmi (2013:258) menyatakan bahwa salah satu dampak stres yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, jika pada suatu perusahaan terjadi peningkatan jumlah absen dan menurunnya kinerja karyawan, maka terdapat kemungkinan terjadi masalah stres kerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan kata lain suatu organisasi perlu menekan dampak stres kerja pada produktivitas kerja, artinya karyawan yang mengalami stres tidak boleh mempengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas dapat terus dicapai. Selanjutnya, jika stres yang dialami oleh organisasi tidak kunjung terselesaikan, maka akan sangat berpotensi mengganggu produktivitas organisasi yang lebih besar, seperti terjadinya kekacauan dalam operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

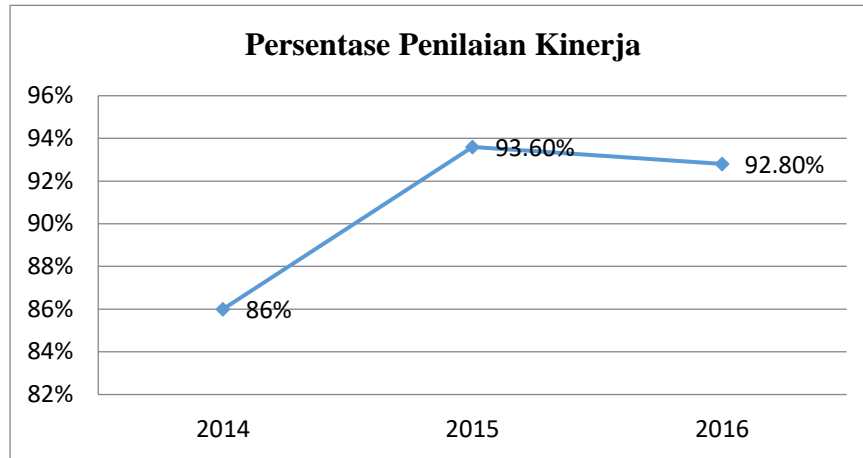
Menurut Wartono dalam jurnalnya (2017:44) “pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah, pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja yang akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.” Hal ini dapat dilihat melalui tabel rata-rata kinerja karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 :

TABEL 1.1
RATA-RATA KINERJA KARYAWAN
PERIODE TAHUN 2014-2016

Tahun	Penilaian Kinerja
2014	86%
2015	93,6%
2016	92,8%

Sumber : HRD Bank Nagari Kantor Pusat Padang

Berikut grafik rata-rata kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.3 :



Gambar 1.3 Persentase Penilaian Kinerja

Sumber: HRD Bank Nagari Kantor Pusat Padang

Tabel 1.1 dan gambar 1.3 diatas, merupakan rata-rata persentase penilaian kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang selama tiga tahun berturut-turut pada periode tahun 2014 sampai dengan tahun 2016. Hasil yang diperoleh yaitu telah terjadi penurunan kinerja karyawan pada satu tahun terakhir, dimana pada tahun 2015 total penilaian kinerja karyawan yaitu sebesar 93,6% dan pada tahun 2016 penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi sebesar 92,8% Sebelumnya pada tahun 2015 penilaian kinerja karyawan sempat terjadi kenaikan, dimana pada tahun 2014 total penilaian kinerja karyawan yaitu sebesar 86% dan pada tahun 2015 penilaian kinerja karyawan mengalami kenaikan menjadi 93,6%.

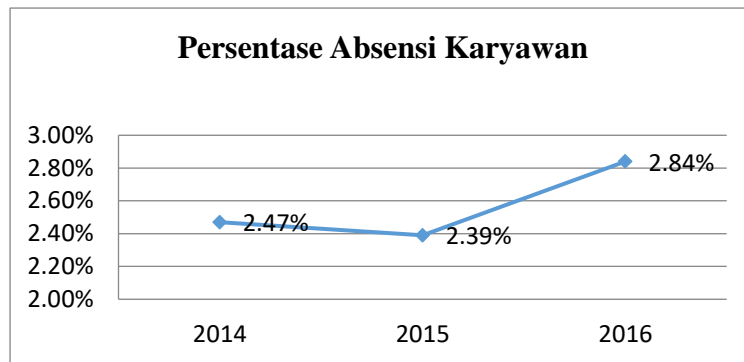
Selain menurunnya kinerja karyawan, masalah lain dari organisasi yang dapat berdampak stres kerja adalah peningkatan jumlah absen karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan Bank Nagari Kantor Pusat tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 dengan satuan jumlah orang pertahun sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 :

TABEL 1.2
ABSENSI KARYAWAN
PERIODE TAHUN 2014-2016

Tahun	Izin Biasa	Rawat Inap	Terlambat	Pulang Cepat	Jumlah	Persentase
2014	53	19	208	91	371	2,47%
2015	48	19	218	73	358	2,39%
2016	88	15	269	54	426	2,84%

Sumber : HRD Bank Nagari Kantor Pusat Padang

Berikut grafik rata-rata kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.4 :



Gambar 1.4 Persentase Absensi Karyawan

Sumber: HRD Bank Nagari Kantor Pusat Padang

Tabel 1.2 dan Gambar 1.4 diatas merupakan jumlah absensi karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang selama tiga tahun berturut-turut. Penilaian absensi di Bank Nagari terdiri dari izin biasa, rawat inap, terlambat dan pulang cepat. Hasil yang diperoleh yaitu absensi karyawan mengalami keadaan turun naik, dan dapat dilihat tingkat absensi karyawan tinggi pada tahun 2016 diantara tahun 2014 dan tahun 2015. Berdasarkan dari data jumlah penilaian kinerja dan data jumlah absensi diatas, dapat dilihat bahwa telah terjadi beberapa dampak dari stres kerja pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang yaitu menurunnya jumlah kinerja karyawan dan meningkatnya jumlah absen.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan diatas, Penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang dengan judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang”**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana tingkat kinerja karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang?
- 2) Bagaimana tingkat stres kerja Bank Nagari Kantor Pusat Padang?
- 3) Seberapa besar stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

- 1) Mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang.
- 2) Mengetahui dan menganalisis tingkat stres kerja pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang.
- 3) Mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Padang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Kegunaan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta meningkatkan pemahaman terhadap konsep stres kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

- 2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai masukan dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meminimalkan terjadinya faktor stress kerja agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Waktu dan Periode Penelitian

Periode penelitian ini dilaksanakan yaitu bulan November 2017 s.d Januari 2018.

1.6.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Jalan Pemuda Nomor 21 Padang. Objek penelitian yang akan diteliti adalah karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Padang.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisi objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi, rumusan masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka yang menguraikan teori-teori dari masing-masing variabel yang berhubungan dengan penelitian, menjelaskan tentang kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian, meliputi jenis penelitian apa yang dipakai, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data apa yang digunakan dan uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.