

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan.

Mengingat hal tersebut, manajemen suatu organisasi harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan, unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan *human capital*, dan sangat menentukan dalam sebuah organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Prestasi kerja atau kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Suroso dan Siahaan (2006) dalam penelitiannya mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, melaporkan bahwa terdapat sekitar 60,6 % karyawan

yang menunjukkan kinerja pada kriteria baik. Namun, di sisi lain terdapat sekitar 5,8 % karyawan yang kinerjanya kurang baik.

Kondisi tersebut terjadi pula pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Sleman. Masing-masing bagian di lokasi perusahaan tersebut telah memiliki tugas dan kewenangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi di lapangan, dapat diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan di perusahaan tersebut yang kinerjanya kurang maksimal. Kinerja yang kurang maksimal tersebut salah satunya terlihat dari kurangnya disiplin dalam menjalankan tugasnya, misalnya masih ada karyawan yang datang terlambat masuk kantor.

Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah stres kerja. Seperti dijelaskan oleh Nimran (1999), masalah stres memiliki posisi yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Rozikin (2006) di mana diketahui bahwa faktor konflik peran dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005).

Individu yang mengalami stres akan berdampak pada perilaku yang dilakukannya. Namun, terdapat faktor-faktor lain yang turut menyertai upaya individu dalam mengatasi stres (coping stres), antara lain dukungan sosial, kebiasaan coping, serta kepribadian (Yusuf, 2008). Terkait dengan stres kerja,

Arsenault dan Dolan (1983) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan moderasi variabel kepribadian.

Kepribadian merupakan organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu (Allport dalam Suryabrata, 1995). Tipe kepribadian yang berkaitan dengan stres dan prestasi kerja seseorang yaitu kepribadian tipe A dan tipe B.

Kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan dengan tipe B. Beberapa ciri-ciri kepribadian tipe A adalah sering merasa terburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, secara emosional tidak stabil dan peristiwa-peristiwa yang hanya ini saja dapat membangkitkan tingkat stres yang tinggi (Sari dan Arrum, 2006). Menurut Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2001), ciri-ciri kepribadian tipe A dalam bekerja ada kecenderungan lebih mementingkan prestasi kerja, seperti suka bersaing, berorientasi pada prestasi, agresif, cepat/tangkas, mudah gelisah, selalu tanggap, suka beban yang berlebihan. Sebaliknya, tipe B bertentangan dengan individu berkepribadian tipe A.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai: **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH VARIABEL KEPRIBADIAN (Studi Kasus di PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman).**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Sleman?
2. Apakah variabel kepribadian akan memperlemah atau memperkuat hubungan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Sleman?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Sleman.
2. Untuk menganalisis apakah variabel kepribadian akan memperlemah atau memperkuat hubungan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Mendapatkan data dan fakta yang valid mengenai Hubungan Stres Terhadap Prestasi Kerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepribadian pada karyawan PT BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman.
 - 2) Memberikan sumbangan bagi perkembangan khazanah ilmu pengetahuan, terutama bagi kemajuan ilmu manajemen SDM, khususnya bagi sumbangan pemikiran bagi mata kuliah yang penulis dapat di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a) Merupakan sumber referensi bagi jurusan manajemen, yang akan meneliti lebih lanjut mengenai hubungan stres terhadap prestasi kerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepribadian pada karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman.
- b) Memberikan masukan bagi PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman, khususnya mengenai urgensi mengenai hubungan stres terhadap prestasi kerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepribadian.