

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampungan perusahaan, Putus Hubungan Kerja (PHK), *merger* dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan ke bagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus dihadapi bos baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya dan harus bekerja lebih produktif demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga.

Pribadi yang produktif (*productive person*) ialah individu yang menghasilkan kontribusi bermanfaat bagi lingkungannya. Setiap kegiatan yang meningkatkan kegunaan suatu benda disebut produktif. Seorang pegawai harus memiliki tanggung jawab sosial, untuk itu ia harus senang berinteraksi, bergaul, toleransi dan terbuka dengan sesama teman. Pegawai harus memiliki rasa empati, menolong orang lain yang membutuhkan pertolongannya. Prilaku produktif ialah seseorang yang memberikan kontribusi kepada lingkungannya, imajinatif dan inovatif, bertanggung jawab dan responsif dalam berhubungan dengan orang lain (Alma, 2011: 55).

Produktifitas yang tinggi penting bagi perusahaan karena produktifitas yang tinggi erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang

paling penting. Kehidupan yang dihadapi banyak orang saat ini adalah sulit untuk dapat melepaskan diri dari pengaruh stres, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat. Penyakit, hubungan yang berantakan dan kebiasaan berbahaya yang sulit untuk dihentikan adalah gejala stres, perhatian terhadap kesehatan pekerja pada mulanya hanya menekankan pada keselamatan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti lebih luas yaitu terbebasnya pekerja dari kesehatan fisik maupun psikis. Stres sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa penyebabnya berlangsung. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkum tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan, gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Menurut Rivai (2008:516) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai". Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah ketidaksinambungan antar karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada kinerja pegawai yang mempengaruhi daya tahan stres seorang

pegawai. Stres yang terlalu besar dapat berdampak mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Pegawai sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sifat yang kooperatif. Kondisi ini akan berdampak pada kinerja pegawai dan perusahaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi perilaku produktif pegawai adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas. Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Berkaitan dengan hal ini, penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran.

PT. Bank Central Asia, Cabang Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Kegiatan operasionalnya sebagai pengelola pelayanan, membutuhkan jam kerja yang tinggi dalam melaksanakan semua pekerjaan di bidangnya masing-masing dikarenakan pekerjaan pegawai

merupakan perusahaan di bidang jasa yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik bagi *customer*. Salah satu departemen yang paling dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik bagi *customer* adalah *Sales & Marketing* Departemen yang tugasnya untuk melakukan persentase, menjual dan memasarkan produk yang disediakan oleh BCA. *Sales & Marketing* Departemen memiliki jam kerja yang cukup padat dan juga memiliki target penjualan. Hal ini yang menyebabkan pegawai sering mengalami kelelahan, panik, dan ketegangan dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas kerja mulai menurun dan penilaian kinerja pegawai tidak dapat terlihat dengan baik dengan adanya target yang ditetapkan perusahaan.

Memperhatikan uraian penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Stres Pekerjaan dan Penilaian Kinerja Terhadap Prilaku Produktif Pegawai Pada PT.Bank Central Asia, Cabang Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres pekerjaan berpengaruh positif terhadap prilaku produktif pegawai pada PT.Bank Central Asia, Cabang Medan?.
2. Apakah penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap prilaku produktif pegawai pada PT.Bank Central Asia, Cabang Medan?.
3. Apakah stres pekerjaan dan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap prilaku produktif pegawai pada PT.Bank Central Asia, Cabang Medan?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres pekerjaan terhadap perilaku produktif pegawai pada PT.Bank Central Asia, Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap perilaku produktif pegawai pada PT.Bank Central Asia, Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres pekerjaan dan penilaian kinerja terhadap perilaku produktif pegawai pada PT.Bank Central Asia, Cabang Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh stress pekerjaan dan penilaian kinerja terhadap perilaku produktif pegawai.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh stress pekerjaan dan penilaian kinerja terhadap perilaku produktif pegawai pada PT.Bank Central Asia, Cabang Medan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.