

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia pada saat ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perkembangan suatu perusahaan juga lihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Secara umum kinerja karyawan adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Pratiwi et al., 2022)

Bisnis perbankan adalah bisnis layanan atau jasa. Dimana, *core-business* perbankan adalah mengumpulkan dana dari masyarakat kemudian menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dan memberikan jasa layanan perbankan. Jasa perbankan sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Dimana perbankan memiliki setidaknya dua tujuan. Pertama sebagai jasa penyedia mekanisme dan alat pembayaran yang efisien bagi nasabah. Dan yang kedua adalah dengan menerima tabungan dari nasabah dan meminjamkannya kepada pihak yang membutuhkan dana, yang dapat diartikan bahwa bank dapat meningkatkan arus dana untuk investasi dan pemanfaatan yang lebih produktif. Aktivitas tersebut terus berkembang dari tahun ke tahun.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan

dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keingan untuk bekerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan, penerapan manajemen kepemimpinan, disiplin kerja dan stress kerja tidak lepas dari tujuan utama suatu perusahaan dan arah sumber daya manusia, dimana persaingan sudah sangat dinamis. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keingan untuk bekerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan. (Pratiwi et al., 2022)

Mangkunegara, (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. (Tompunu et al., 2022) kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan

kemajuan dari perusahaan itu sendiri. *Work performance is the sum of an individual's efforts over a given time period in meeting predetermined and agreed-upon standards for quality of work, productivity, and other relevant factors*(Agus & Marpaung, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR WAWAY LAMPUNG (Perseroda) yang berlokasi di Jl. Pangeran Diponegoro No .28 Kelurahan Gulak Galik Kecamatan Teluk Betung Utara, Bandar Lampung. Bandar Lampung. Kota Bandar Lampung, Lampung 35212. PT. BPR WAWAY LAMPUNG (Perseroda) pertama kali didirikan bernama PD Bank Pasar Daerah Tingkat II Bandar Lampung berdasarkan Keputusan Walikota. Berdirinya Bank Waway Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah kota Bandar Lampung, Meningkatkan taraf hidup kota masyarakat Bandar Lampung, Mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat golongan ekonomi lemah melalui pemberdayaan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah).

Sebagai sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Bandar Lampung. Kegiatan usaha yang dilakukan Bank Waway Menerima simpanan dari masyarakat dalam bentuk Tabungan dan Deposito Berjangka dan atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu, Memberikan Kredit berjangka pendek, menengah dan panjang kepada masyarakat, Melakukan kerjasama antar BPR dan lembaga perbankan atau lembaga keuangan lainnya, memberikan dananya dalam bentuk Giro, Tabungan ataupun Deposito pada Bank lainnya, kegiatan usaha perbankan lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung, memiliki

karyawan yang berjumlah 68. Berikut adalah data karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung. Serta bagian jabatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

disiplin kerja Dalam jurnal yang disusun oleh (Pratiwi et al., 2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka suatu organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya.

Agustini, (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan mengikuti semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan Kemudian penelitian oleh. (Agus & Marpaung, 2023) *Work productivity and quality will suffer if employees aren't disciplined enough to follow the established rules and norms. Ineffective discipline may compromise the efficiency and effectiveness with which the intended outcomes are achieved. One of the lack of employee work discipline is reflected in employees who cannot complete work according to the set time*

Selain disiplin kerja Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya stres kerja. Dalam jurnal yang disusun oleh (Putri & Abaharis, 2024) mengemukakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan karena ketidakmampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penyebab stres kerja dipersepsikan sebagian beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak sehat, wewenang kerja yang tidak memadai dalam kaitannya dengan tanggung jawab, perselisihan kerja, perbedaan lain antara pemimpin dan karyawan dalam bekerja. Didukung oleh penelitian (Nurul Fadhillah & Muhammad Toyib Daulay, 2024) *In addition, work stress is a risk that impacts the physical and mental health of employees.* (Afandi, 2018) stress kerja adalah suatu proses yang muncul akibat interaksi antara individu dengan

pekerjaan mereka kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat tertarik untuk mengangkat judul penelitian ilmiah dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR WAWAY LAMPUNG (PERSERODA) BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung?
2. Apakah Stres kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasannya lebih jelas dan hasilnya dapat lebih konkret, sesuai dengan harapan peneliti. Ruang lingkup penelitian ini adalah menguji dampak pengaruh Disiplin Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan stres kerja

kinerja karyawan.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) yang berlokasi di Jl. Pangeran Diponegoro No.28 Kelurahan Gulak Galik Kecamatan Teluk Betung Utara, Bandar Lampung. Bandar Lampung. Kota Bandar Lampung, Lampung 35212.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2024 s.d Januari 2025.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah manajemen sumber daya manusia mengenai hasil Kinerja Karyawan berdasarkan. Disiplin Kerja dan Stres Kerja

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi. Adapun manfaat tersebut antara lain:

### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bila dikemudian hari peneliti memasuki dan menggeluti dunia kerja, terutama tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

### **2. Bagi PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung**

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk peningkatan kinerja karyawan.

### **3. Bagi Perguruan Tinggi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas. Sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud peneliti skripsi.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel, penentuan sampel dan populasi mengenai Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

#### **BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



