

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan teknologi, suatu perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dalam menggunakannya. Sama halnya dengan sumber daya manusia, karena teknologi tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Mengetahui akan pentingnya kebutuhan sumber daya manusia, suatu perusahaan memiliki peranan penting untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk ditingkatkan dengan baik dan maksimal agar mampu berkompetisi dengan perusahaan lain.

Negara dengan SDM rendah dipandang menarik bagi perusahaan luar negeri yang membutuhkan SDM dengan *skill* rendah dan tingkat gaji rendah. Sementara, Negara dengan SDM berkualitas tinggi merupakan tempat menarik bagi investor luar negeri yang membutuhkan SDM untuk menyelesaikan pekerjaan yang mensyaratkan *skill* yang tinggi (Tjahjono, 2009: 102). Hal ini membuktikan bahwa peran SDM sangatlah penting bagi kemajuan suatu perusahaan.

Di Indonesia, Lembaga Keuangan Syariah memerlukan SDM yang memiliki potensi untuk mampu mengembangkan dan memajukan visi misi organisasi dalam dunia persaingan bisnis. Dengan menjamurnya LKS saat

ini, maka kebutuhan akan SDM semakin banyak namun diimbangi dengan kriteria yang memumpuni di bidang syariah.

PT. BPRS Bangun Drajat Warga merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang beralamat di Jalan Gedongkuning Selatan No. 130 Yogyakarta. *Track record* BDW telah beroperasi selama 22 tahun sejak tahun 1992 silam. Kini, perkembangan kantor yang dimiliki sebanyak 1 kantor pusat, 2 kantor kas (Ngipik dan Sedayu) dan 1 kantor cabang di Bantul. Terdapat informasi wacana yang diperoleh peneliti dari beberapa karyawan saat melakukan proses magang bahwasanya tahun 2016 ini akan kembali membuka kantor cabang di daerah kota. Menanggapi wacana tersebut, hal ini membuktikan bahwa kinerja BPRS dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat. Hal tersebut yang pada gilirannya diartikan bahwa secara langsung peran SDM yang berkualitas berbasis syariah sangat dibutuhkan untuk ditingkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, karena apabila karyawan bekerja dengan bagus dan baik, maka keuntungan akan kembali kepada perusahaan.

Namun, meningkatkan kinerja karyawan bukanlah perihal yang mudah, karena karyawan memiliki sikap, perilaku dan tindakan yang sulit untuk dicegah terjadinya pada saat bekerja. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah stres. Stres dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja, menjadi mudah marah, tidak dapat relaks dan bahkan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Handoko, 2000: 200).

R. Wayne Mondy mengutip sebuah data dari pemeringkatan 130 pekerjaan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* yang meneliti tentang stres dalam hubungannya dengan pekerjaan. Riset tersebut menunjukkan bahwa beberapa pekerjaan umumnya dipersepsikan lebih dipenuhi stres dibandingkan pekerjaan lainnya. Berikut dua belas pekerjaan paling penuh stres pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Pekerjaan-Pekerjaan Penuh Stres

12 Pekerjaan dengan Stres paling tinggi			
No	Jenis Pekerjaan	No	Jenis Pekerjaan
1	Buruh	7	Manajer/administrator
2	Sekretaris	8	Pramusaji
3	Inspektur	9	Operator Mesin
4	Teknisi Laboratorium Klinis	10	Pemilik Pertanian
5	Manajer Kantor	11	Penambang
6	Supervisor	12	Tukang cat

Sumber: Dari pemeringkatan atas 130 pekerjaan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* milik pemerintah federal dalam buku R. Wayne Mondy, 2008: 97

Dari daftar pekerjaan diatas, seperti sekretaris, manajer kantor, supervisor, manajer/administrator, operator mesin, ada pula pekerjaan dengan stres tinggi lainnya yang tidak dicantumkan dalam tabel meliputi, teller bank, karyawan hubungan masyarakat, dan manajer penjualan yang dalam hal ini dikategorikan pekerjaan-pekerjaan yang cenderung ada pada sektor lembaga keuangan khususnya syariah. Hal tersebut di atas membuktikan bahwa karyawan perbankan sangat berpotensi untuk mengalami stres kerja.

Namun, perlu dicatat bahwa stres tidak selalu berkonotasi buruk. Stres dapat sangat membantu (*functional*), tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja (Handoko, 2000:201-202). Tanpa stres, individu bisa mengalami kelesuan dan stagnansi. Pada sisi lain, level stres optimal, bisa menaikkan motivasi dan kegairahan. Tetapi, stres berlebihan memiliki konsekuensi yang negatif (Griffin, 2004:19). Secara sederhana berarti bahwa stres mempunyai dua sisi potensi, yakni potensi untuk mendorong atau potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Dengan kata lain, stres juga dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Selain stres, terdapat juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan tempat ia bekerja yaitu pemberian kompensasi. Adapun kompensasi merupakan salah satu cara untuk menciptakan kinerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau sebagai bentuk penghargaan (Hasibuan, 2011: 118). Seseorang yang diberikan kompensasi, maka akan terpenuhi rasa aman dalam bekerja karena bentuk tanggungan di dalam keluarganya untuk mencapai kesejahteraan akan terbantu dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan disamping kebutuhan batin yang terpenuhi. Lain halnya dengan (Griffin, 2004:19) mengemukakan bahwa menerima bonus dan kemudian mesti memutuskan apa yang harus dilakukan dengan uang tambahan juga berpotensi menyebabkan stres. Begitu juga dengan menerima promosi, mendapat pengakuan dan peristiwa-peristiwa yang serupa.

Dalam sebuah diskusi tentang bagaimana membangun keunggulan kompetitif sumber daya manusia pada perbankan syariah dan apa keunggulan yang melekat pada SDM perbankan syariah. Syafarudin Alwi mengemukakan hal penting bahwasanya konsep keunggulan SDM perbankan syariah tidak bisa dilepaskan dari empat dimensi kompetensi yaitu, *mindset* (cara berpikir), kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan), karakter (*sidiq, amanah, fathanah dan tabligh*) dan kualitas motivasi kerja pada bank syariah (jati diri sebagai faktor motivator). Karakteristik tersebut adalah meletakkan peran karyawan dalam perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas dan inovasi baik terhadap proses, sistem maupun produk dan pelayanan. Sehingga dapat

meningkatkan kualitas kontribusi semua karyawan dalam perusahaan berbasis nilai-nilai syariah (Alwi, 2013: 164).

Di dalam lembaga keuangan syariah, khususnya PT. BPRS Bangun Drajat Warga, para karyawan secara langsung dituntut untuk mampu memberikan informasi yang benar terkait kesyariahan suatu produk yang menjadi faktor pembeda dengan perbankan konvensional yang pada gilirannya akan ditawarkan kepada masyarakat. Sesuai dengan kebutuhan akan empat kompetensi yang sangat penting bagi SDM perbankan syariah seperti yang diutarakan oleh Syafarudin Alwi diatas. SDM dengan keahlian khusus serta berkompeten tentunya dibutuhkan untuk mampu memberikan informasi tersebut dengan baik.

Namun, fakta dilapangan ditemukan masih banyak perbankan syariah yang merekrut karyawan dari konvensional untuk mengoperasikan sistem syariah. Hal ini didasari dari pemahaman tentang syariah dapat dilakukan pada masa *Training* di perusahaan sebelum mendapatkan kontrak kerja. Sehingga kebutuhan akan SDM di perbankan syariah berbeda-beda bukan hanya dari lulusan yang berbasis syariah saja. Kemudian, selama proses magang yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa beberapa karyawan belum dikatakan cukup mampu untuk menginformasikan unsur syariah pada nasabah maupun calon nasabah di PT. BPRS Bangun Drajat Warga, seperti dalam menjawab keingintahuan nasabah terkait sistem syariah. Selain itu, terdapat kemenduaan jabatan yang dilakukan oleh karyawan. Seperti contohnya bagian *Customer*

service (CS) yang merangkap sebagai teller. Bagian ini membantu teller dalam melakukan transaksi, baik penyetoran, penarikan maupun nasabah yang melakukan pembayaran angsuran pembiayaan.

Ketika sebuah pekerjaan tidak dirancang dengan sesuai atau terlalu banyak tanggung jawab baru yang ditambahkan, tentu perannya menjadi sulit. Peran karyawan tidak sepenuhnya dicantumkan. Dapat diartikan bahwa para karyawan tidak merasa pasti akan tanggung jawab keseluruhan mereka. Peran mereka menjadi sebuah konflik antara apa yang mereka harapkan dan apa yang sesungguhnya diharapkan oleh atasan. Hal ini yang memungkinkan peran mereka menjadi berkonflik atau tumpang tindih dengan karyawan lain, sehingga menimbulkan potensi perselisihan di antara sesama karyawan yang berdampak pada stres kerja.

Oleh karena itu, masalah stres perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan karena akan berimbas pada kinerja karyawan dan perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Keharusan tuntutan melakukan pendekatan serta mengerti bahasa tubuh yang dilakukan oleh nasabah saat melakukan pelayanan akan tidak dapat dilakukan secara baik dan maksimal jika mengalami stres yang tidak mampu diatasi oleh karyawan dan juga manajemen perusahaan tersebut. Tentunya pelayanan terhadap nasabah akan mengalami penurunan. Demikian halnya dengan pemberian kompensasi yang dirasa masih belum mampu menjamin keamanan bekerja karyawan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa pengorbanan yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hiedrachman (2002: 162-163) sebagaimana yang dikutip oleh Putra (2012) menyatakan bahwa efektif atau tidaknya sistem pemberian kompensasi atau insentif digunakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan tidak terlepas dari prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam merancang sistem insentif tersebut. Karena pada dasarnya sistem ini akan berhasil dan efektif diterapkan jika dilakukan secara hati-hati dan sesuai tanpa mengabaikan faktor-faktor dalam penerapannya, seperti besaran nominal insentif yang diberikan harus sesuai, standar kerja yang ditentukan dengan hati-hati, prestasi kerja atau motivasi kerja dan sistem insentif yang diterapkan harus sederhana dan mudah dipahami karyawan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al(2014) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Marketing di PT POHO PEKANBARU. Namun dalam penelitian ini terdapat perbedaan, yaitu peneliti menjadikan kompensasi sebagai variabel *moderating*. Selain itu, subyek yang akan diteliti pada penelitian sebelumnya hanya terbatas pada karyawan bagian marketing saja. Sedangkan, peneliti tidak terbatas pada karyawan bagian marketing, tetapi karyawan tiap divisi di PT. BPRS Bangun Drajat warga.Kemudian lembaga keuangan syariah digunakan sebagai lokasi dalam penelitian ini.

Alasan pemilihan judul dalam penelitian ini adalah penelitian tentang stres kerja masih belum banyak dilakukan di lembaga keuangan berbasis syariah dan khususnya di Program Studi Ekonomi dan Perbankan Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dimana stres kerja bukan hal yang asing di dengar, namun stres itu sendiri dianggap sebagai suatu hal yang sulit dihindari. Stres merupakan bagian dalam hidup manusia. Stres bukanlah hal yang sederhana, karena tidak ada seorang pun yang tidak merasakan tekanan dalam hidupnya. Sudut pandang umum menyatakan stres memiliki dua pengaruh yakni positif atau negatif. Demikian pula dengan pandangan Islam, dimana dijelaskan bahwa stres memiliki efek yang positif atau negatif tergantung bagaimana cara manusia itu sendiri dalam mengatasi masalah yang timbul. Disinilah pentingnya pengelolaan stres terhadap karyawan bagi perusahaan.

Sedangkan terkait dengan kompensasi, sudah menjadi unsur utama bagi masyarakat baik yang akan bekerja dan sudah bekerja sebagai tolak ukur atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi akan berpengaruh langsung pada peningkatan semangat kinerja dalam suatu perusahaan. Kebijakan kompensasi yang tepat baik dalam aspek adil, maka karyawan akan semangat untuk meningkatkan kinerjanya yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila keadilan tidak dirasakan oleh karyawan, maka akan terjadi kemerosotan dalam kinerja. Kemudian dalam teorinya, kompensasi berpotensi menyebabkan stres kerja. Meskipun

masalah terkait kompensasi sudah banyak diteliti, namun kompensasi merupakan unsur penting yang memberikan rasa aman dalam bekerja.

Maka, mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan kembali karena, stres merupakan hal yang biasa, namun sulit dihindari. Tidak semua perusahaan memiliki manajemen stres untuk mengelola stres yang terjadi pada karyawannya. Sehingga dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui keinginan karyawannya dalam hal pekerjaan yang dilakukan agar mampu meminimalisir stres kerja, serta memudahkan perusahaan untuk melakukan langkah strategis dalam mengambil keputusan terkait pemberian kompensasi yang sesuai serta mengatasi stres kerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul :**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI *MODERATING VARIABLE*” (Studi Kasus : PT BPRS Bangun Drajat Warga) di Yogyakarta.**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga?
2. Apakah kompensasi memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS BDW.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat Praktik

- a. Penelitian ini memberikan informasi tentang indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga sebagai bentuk antisipasi dan koreksi bagi perusahaan untuk mengambil langkah strategis dalam pengambilan keputusan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah citra lembaga keuangan syariah dalam memberikan informasi mengenai perbankan syariah dengan memaksimalkan sumber daya manusia.
- c. Penelitian ini juga sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan pencetak SDM untuk menghadirkan SDM yang memiliki kompetensi di bidang LKS.

2. Manfaat Teori

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan, pengetahuan dan penelitian di bidang stres kerja dan kompensasi secara lebih mendalam terkait permasalahan di lembaga keuangan syariah. Selain itu juga memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang LKS.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi untuk pembaca yang akan melakukan tinjauan lebih terkait variabel serupa dan Jurusan Ekonomi dan Perbankan Islam (EPI) UMY untuk mencetak SDM yang berkompeten untuk bekerja di LKS.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan meng-*upgrade* ilmu seputar sumber daya manusia khususnya di bidang stres kerja dan pemberian kompensasi yang sejatinya perlu ditingkatkan dan dikaji lebih dalam.

E. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, sehingga penelitian ini difokuskan kepada uraian tentang pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai *Moderating Variable* Studi Kasus di PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang diujikan yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel *moderating*. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah Stres Kerja, variabel

dependen adalah Kinerja sedangkan variabel *moderating* adalah kompensasi dimana variabel tersebut mempunyai fungsi antara memperkuat atau justru akan memperlemah hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan.