

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

﴿٣﴾ فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ﴿٤﴾ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ

وَأَمَّنَّهُمْ مِّنْ خَوْفٍ

“Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka’bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut.” (Surat Quraisy, ayat 3-4)

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk mengikuti pesatnya perkembangan teknologi dan perekrutan tenaga kerja yang berkualitas untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam perekrutan tenaga kerja, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang tidak hanya berkompoten di berbagai bidang, melainkan juga memiliki talenta untuk mendukung kinerja dan berkontribusi lebih bagi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara kolektif. Namun demikian, tuntutan dan persaingan kerja di perusahaan tentunya akan berdampak pada karyawan apabila pemenuhan kesejahteraan (*well-being*) tidak sesuai. Dalam pemenuhan *well-being*, kesehatan mental dan kebutuhan finansial karyawan menjadi tolok ukur

kesejahteraan. Ditambah lagi, kondisi pandemi saat ini turut memengaruhi kedua indikator tersebut. Sejak kondisi pandemi, *well-being* karyawan di Indonesia terus mengalami penurunan. Pada tahun 2019 sesaat sebelum pandemi, tingkat *well-being* karyawan mencapai 68%, sementara pada tahun 2021 semasa pandemi turun mencapai 61%.<sup>1</sup>

Pada dasarnya, *well-being* karyawan merupakan suatu balas jasa dari perusahaan yang diberikan atas dasar kebijaksanaan dan bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja meningkat (Hasibuan, 2000). Kesejahteraan karyawan bertujuan memberikan dorongan atau motivasi kerja kepada pekerja dalam bentuk materi maupun non materi (Rahayu, 2018). *Well-being* karyawan merupakan timbal balik dari apa yang sudah didapatkan perusahaan atas kinerja optimal karyawan (Morrow, 2003). *Well-being* karyawan terbagi menjadi dua perspektif, yakni *subjective well-being* dan *psychological well-being* (Brown, 2008). *Subjective well-being* cenderung mengarah pada penilaian kepuasan hidup dan kebahagiaan diri seseorang di dalam lingkup kerja, sedangkan *psychological well-being* mengarah pada mental individu yang dihadapi di dalam pelaksanaan kerja (Brown, 2008). Korelasi dari kedua perspektif tersebut dalam *well-being* karyawan adalah bagaimana perusahaan memberikan kesejahteraan yang sesuai agar tidak terjadi ketimpangan yang hanya menuntut kinerja karyawan tetapi kesejahteraan yang didapatkan karyawan sangat minim.

---

<sup>1</sup> Survei Work Trend Index (WTI) Microsoft, 2021.

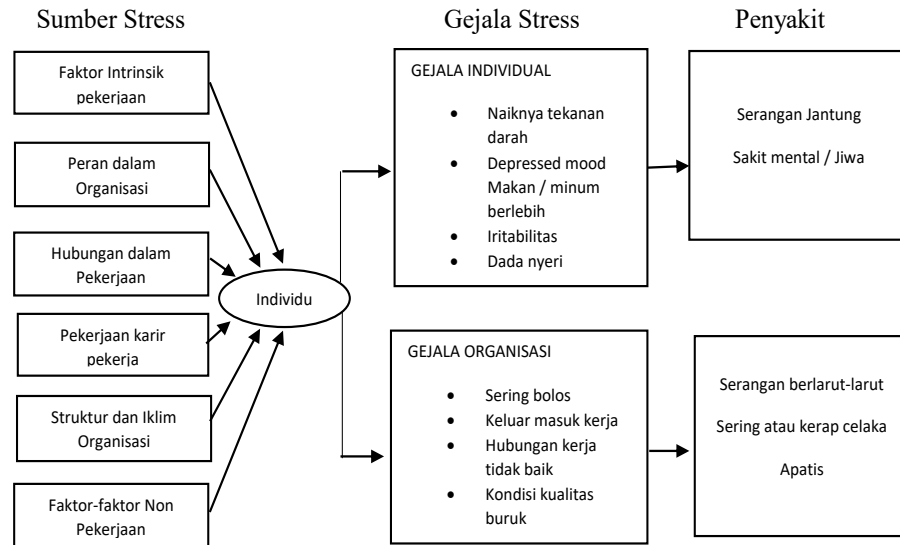
Maka dari itu, perusahaan dan karyawan harus saling bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan secara kolektif.

Hubungan antara perusahaan dan karyawan tentunya tidak lepas dari situasi internal kerja. Internal kerja berkaitan dengan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan di tempat kerja yang memengaruhi perubahan psikologis dalam diri karyawan (Dewi, 2017). Dengan kondisi internal kerja yang kurang baik, kinerja karyawan yang diberikan pun tidak maksimal karena tidak memungkinkan bagi mereka untuk bekerja secara optimal yang kemudian berpengaruh terhadap *well-being* mereka. Apabila kondisi internal penuh tekanan, pimpinannya otoriter, ataupun upah kerjanya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, karyawan merasa tidak bahagia sehingga menghambat kinerja mereka (Hoorn, 2007). Maka dari itu, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, kondisi internal kerja yang baik diperlukan.

Kondisi internal kerja sendiri dibagi menjadi beberapa faktor yaitu tekanan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan insentif kerja (Bickford, 2005). Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan gangguan (Robbins, 2009). Tekanan kerja menjadi perhatian lebih karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan melalui ketidakpuasan karyawan (Ivancevich, 2006). Dampak dari tekanan kerja ialah sulitnya berkonsentrasi ketika diberi tanggung jawab pekerjaan dan mudah lelah. Hal ini yang akan mengganggu terhambatnya proses kerja karyawan di dalam perusahaan. Ketika karyawan menghadapi tekanan yang tinggi, maka

energi yang ada pada karyawan akan terkuras untuk menghadapi tekanan tersebut, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Hal inilah yang kemudian menyebabkan seseorang gagal memenuhi tuntutan tugasnya. Hal ini jika berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan kecemasan berupa stress kerja.

Stress kerja sendiri merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri dan sulit tidur (Mangkunegara, 2015). Stress kerja bisa disebut juga sebagai perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Culen et al, 2017). Stress kerja juga dapat berpengaruh terhadap kondisi dari karyawan, sehingga stress yang berlebihan dapat mengancam seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dan semakin mengganggu pelaksanaan kerja karyawan (Harter, 2004). Hal ini kemudian akan berdampak pada *well-being* karyawan. Secara spesifik, indikator stress kerja yang dapat memengaruhi *well-being* karyawan meliputi konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan, beban kerja yang terlalu berat, iklim kerja yang tidak sehat, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja, dan kualitas pengawasan (Mangkunegara, 2015).



Sumber: Cartwright & Cooper, 2002

**Gambar 1. 1**

Dinamika stress kerja

Gambar 1.1 memperlihatkan bahwa hubungan antar karyawan, faktor intrinsik pekerjaan, perkembangan karir karyawan dan faktor eksternal pekerjaan di tempat kerja dapat memungkinkan adanya stress kerja yang berakibat pada kesehatan psikis karyawan. Dalam hal ini, untuk mengantisipasi situasi tersebut diperlukan motivasi kerja dari karyawan. Motivasi kerja sendiri merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2000). Maka dari itu, diperlukan berbagai macam faktor motivasi kerja secara internal maupun eksternal bagi karyawan. Faktor internal untuk motivasi kerja karyawan meliputi hubungan

yang baik antar karyawan, *reward* dalam bentuk materiil maupun nonmateriil, lingkungan kerja yang mendukung, dan fasilitas perusahaan yang ditawarkan (Anoraga, 2014). Di antara faktor tersebut, salah satu faktor yang paling disoroti adalah pemenuhan materiil dalam bentuk finansial, mengingat pemberian finansial yang layak dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge, 2013). Ditambah lagi, upah sangat berpengaruh bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam kehidupannya. Dengan demikian, insentif kerja dapat menentukan *well-being* karyawan.

Pada dasarnya, insentif kerja merupakan balas jasa yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan dorongan kerja bagi karyawan agar tujuan perusahaan tercapai (Ubani, 2011). Insentif kerja bisa dalam bentuk prestasi yang diberikan karyawan, komisi, kenaikan upah, kompensasi atas dasar inovasi yang diberikan, atau penghargaan berupa penempatan di luar negeri (Wibowo, 2015). Bentuk dari insentif kerja sebenarnya bukan hanya dinilai dari segi nominal saja, biasanya bisa dalam bentuk liburan gratis, mendapatkan cuti yang lebih lama atau mendapatkan pendidikan ke jenjang berikutnya secara gratis dari perusahaan (Ubani, 2011). Dengan bentuk insentif kerja yang tidak hanya berbicara mengenai nominal, hal ini dapat mencegah pilih kasih, diskriminasi, kompetisi kurang sehat dan meminimalisir adanya senioritas di dalam perusahaan.

Maka dari itu, penting untuk dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor penentu *well-being* karyawan, terutama di sektor perbankan mengingat tekanan dan stress kerjanya cukup berat (Permainiyas, 2012). Sultan dkk (2014)

menjelaskan bahwa pegawai perbankan rentan mengalami stress kerja akibat tingginya tekanan, kompetisi, dan tuntutan untuk memberikan layanan yang terbaik. Tekanan kerja dan stress kerja dipicu oleh target, kerjasama yang kurang di antara pemimpin dan karyawan, tempat kerja yang kurang memadai, perencanaan kerja yang kurang baik, dan penghasilan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Ulfa, 2012). Lebih lanjut lagi, (Fitri, 2012) menyebutkan pentingnya hubungan personal dan peran karyawan dalam memengaruhi kesejahteraan karyawan bank.

Penulis kemudian tertarik untuk melakukan studi kasus dengan membandingkan *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah. Ada pun, perbandingan tersebut berasal dari perbedaan sistem kerja karyawan dalam hal lama kerja, tuntutan pekerjaan, dan insentif karyawan (Thayib, 2017). Terdapat pula perbedaan yang cukup mendasar antara pegawai bank konvensional dengan bank syariah, yakni dalam hal kesejahteraan finansial. Pegawai bank syariah pada umumnya mendapatkan gaji yang lebih kecil dari pegawai bank konvensional, namun dari sisi kesejahteraan nonfinansial pegawai bank syariah mendapatkan lebih banyak (Sovia, 2016). Kota Yogyakarta kemudian dipilih sebagai objek dalam penelitian ini karena rendahnya Upah Minimum Kota (UMK) Yogyakarta dibandingkan dengan lima ibukota provinsi lain di Pulau Jawa. Pada tahun 2022, UMK Kota Yogyakarta hanya sebesar Rp 2.153.970,00.<sup>2</sup> Sementara itu, dengan luas

---

<sup>22</sup>Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2022.

wilayah yang begitu kecil, hanya sebesar 32 km<sup>2</sup>, Kota Yogyakarta memiliki bank dengan jumlah cukup banyak jika dibandingkan dengan luas wilayahnya, yakni 113 bank konvensional dan 34 bank syariah.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh kondisi internal kerja terhadap *well-being* karyawan bank selama pandemi. Penelitian ini menarik karena sejauh pengetahuan penulis, belum ada penelitian sebelumnya yang membandingkan pengaruh kondisi internal kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta?
  2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta?
  3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta?
  4. Bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah di Provinsi Yogyakarta?
-



5. Bagaimanakah pengaruh jenis instansi perbankan terhadap *well-being* karyawan bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta?
6. Bagaimanakah pengaruh jenis penghasilan terhadap *well-being* karyawan bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh jenis instansi perbankan terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui penghasilan terhadap *well-being* karyawan di bank konvensional dan bank syariah Kota Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan, pengetahuan dan pengembangan keilmuan pada kajian *well-being* karyawan, khususnya di lembaga perbankan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian sejenis yang ingin mengkaji lebih dalam kaitan antara kondisi internal kerja karyawan dan *well-being* karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan *well-being* karyawannya.
- b. Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan ketenagakerjaan, khususnya untuk sektor perbankan.