

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia semakin meningkat, terlihat dari perkembangan lembaga keuangan syariah yang semakin dikenal oleh masyarakat Indonesia. Saat ini persaingan bisnis semakin pesat, mengharuskan para karyawan untuk melakukan peningkatan kerja dalam kondisi apapun untuk mengembangkan keuangan di Indonesia. Faktor keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah adanya sumber daya manusia. Sebagaimana yang telah diungkapkan (Nawawi, 2011) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, yang diwujudkan melalui suatu kegiatan atau pekerjaan.

Pada perkembangan dunia perbankan syariah yang semakin pesat, mengharuskan para karyawan untuk melakukan peningkatan kerja dalam kondisi apapun untuk mengembangkan bank syariah di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, menurut (Saleh, 2017) menyebutkan bahwa *problem* produktivitas adalah suatu kasus krusial bagi perusahaan. Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas kerja karyawan. Dimana saat ini dunia sedang

menghadapi virus corona, termasuk negara Indonesia yang menjadikan kegiatan aktivitasnya serba terbatas.

Meningkatnya pandemi Covid-19 ini telah memberikan dampak yang cukup besar mengenai segala aspek kehidupan manusia, meliputi sosial, ekonomi dan kebiasaan – kebiasaan baru yang harus dilakukan. Salah satu perubahan yang paling terlihat akibat dari pandemi Covid-19 adalah kebijakan kerja jarak jauh dan kebijakan untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home* (Kramer & Kramer, 2020). Pada dunia perbankan yang mengharuskan para karyawan untuk tetap produktif mengingat bank menjadi peran yang sangat penting dalam perekonomian yang harus beradaptasi dengan situasi ini, seperti harus menerapkan WFH (*work from home*) harus berinovasi untuk mengembangkan sistem perbankan berbasis digital dan masih banyak lagi perubahan situasi kerja lainnya. Begitu juga dengan aktivitas lain yang harus bertemu langsung sekarang bertemuinya melalui online.

Ditengah pandemi Covid-19 para karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi meskipun berada didalam situasi seperti ini. Tetap produktif di masa pandemic Covid-19 menjadi tantangan yang dihadapi karyawan saat ini. Penurunan produktivitas kerja ini menjadi kecemasan suatu perusahaan karena dapat membawa dampak kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh PWC Tahun 2020 terhadap lebih dari 300 CFO di Amerika Serikat, penurunan produktivitas kerja merupakan kekhawatiran ketiga

setelah dampak finansial dan kemungkinan resesi global (Mangundjaya, 2020). Sehingga keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menghasilkan karyawan yang produktif. Dikatakan produktif jika sumber daya manusia tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan serta dapat bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Santoni, 2018). Untuk mencapai tujuan serta visi misi yang diinginkan, perusahaan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Dimana karyawan selanjutnya akan bekerja lebih keras dan berusaha mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilannya untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Gunawan et al., (2021) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan hasil pekerjaan yang memuaskan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian dapat terlihat bahwa unsur manusia memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas Ranupandoyo (1989).

Berbagai kekhawatiran dan tantangan yang dihadapi karyawan menimbulkan ketegangan atau stres dalam menjalankan tugas sehari-hari di dalam perusahaan. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010:16). Karyawan yang memiliki kondisi terpuruk dengan keadaan beban tugas dan banyaknya tuntutan akan menjadikan dirinya sebagai karyawan dengan status stres kerja (Billah, 2018). Stres kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Stres yang terlalu tinggi akan mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaannya. Pada diri karyawan perkembangan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Menurut peneliti (Sanjaya, 2021) meneliti pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja di masa pandemi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura. Dari hasil penelitiannya menyebutkan bahwa besarnya pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja pada masa pandemi. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Indahsari, 2017) yang menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, sedangkan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimoderasi oleh pemberian reward

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja dengan pemberian upah yang lebih.

Menurut PF. Drucker, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Menurut Samsudi (2006) dan Setiawan (2008), pemberian dorongan bertujuan untuk memberikan semangat karyawan agar mereka semangat dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Laksono, 2021) meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja di masa pandemi menyebutkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat dimaksud bahwa motivasi kerja bisa menaikkan produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Winarno & Sunaryo, 2017) pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan ditolak terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan yang optimal untuk mencapai hasil yang maksimal, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga motivasi karyawan seperti bonus dan penghargaan. Hal ini dilakukan agar karyawan akan lebih meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian

motivasi merupakan cara untuk membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Aamodt (2012) menyatakan bahwa pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau berkerja keras dengan memberikan segala kemampuannya. Oleh karena itu, motivasi menjadi peranan yang sangat penting dalam meningkatkan aktivitas kerja. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha memaksimalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dengan nilai kerja yang baik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan upah yang lebih. Karyawan yang mendapatkan upah besar akan merasakan puas dalam bekerja sehingga akan semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Salah satu lembaga keuangan syariah yang sangat memperhatikan dan mengharapkan para karyawannya semakin baik dan terus berkembang yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang berada di Yogyakarta adalah Bank Madina Mandiri Sejahtera. Sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) penting dalam membangun ekonomi umat manusia. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta juga telah mendapatkan beberapa penghargaan diantaranya Infobank Sharia Award 2018 sebagai BPRS dengan predikat kinerja keuangan yang sangat baik. Keberhasilan BPRS Madina Mandiri Sejahtera tidak lepas dari peran bagian Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah faktor utama penggerak dibalik

kegiatan perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu ataupun suatu perusahaan terletak pada produktivitas kerja karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tentunya setiap pemimpin harus memperhatikan faktor - faktor seperti motivasi kerja dan tingkat stres kerja bila menginginkan produktivitas kerja karyawan selalu meningkat dalam suatu organisasi. Selain itu melihat pentingnya motivasi dan rendahnya tingkat stres kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan selama masa pandemi di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul “Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Masa Pandemi”( Studi Kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta).

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di masa pandemi ?
2. Bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di masa pandemi ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh tingkat stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera di masa pandemi.

2. Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk mengembangkan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini guna memudahkan penulis dan pembaca untuk memahami penelitian dengan baik. Maka penulis membagi menjadi beberapa bab yang kemudian diuraikan menjadi sub bab.

#### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini membahas beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori**



Pada bab ini dibahas mengenai tinjauan pustaka terkait dengan penelitian terdahulu serta kerangka teori yang menjadi acuan penelitian dengan tujuan sebagai referensi penelitian.

### **BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini menjelaskan secara rinci metode yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini meliputi jenis penelitian yang digunakan, objek penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan dan teknik analisis data.

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini menjelaskan hasil dari penelitian mengenai analisis stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi.

### **BAB V Kesimpulan**

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran dari penulis.