

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja yang kondusif adalah sesuatu kondisi yang diharapkan oleh seluruh karyawan. Kondisi yang aman dan nyaman akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal dari pada bekerja dalam lingkungan dengan keadaan yang sebaliknya. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan tahan berlama-lama dalam bekerja, sebaliknya dengan seluruh tekanan dalam pekerjaan ditambah lagi dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung maka akan sendirinya karyawan tersebut akan menarik diri dari lingkungan tersebut (Gibson,1996:363). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi emosional para karyawan, yang akan mengakibatkan timbulnya rasa stres.

Stres diakibatkan oleh keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan karena adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut dan adanya tekanan secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi,

dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan memunculkan keinginan untuk mengundurkan diri (Robbins:228).

Stres menurut Handoko (2014:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres dapat mempengaruhi pelaksanaan dan kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan antara stres dengan kinerja. Stres bisa bersifat positif dan negatif tergantung dari individu masing-masing bagaimana menentukan sikap yang tepat dalam menanggapi suatu tekanan atau stres itu sendiri, agar kondisi emosional tetap stabil dan jangan sampai menurunkan kinerja.

Hubungan antara stres dan kinerja juga telah dikemukakan dengan teori "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik" (Mas'ud, 2002:20). Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan yang maksimal, sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya

kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian khusus antara lain dengan cara melaksanakan suatu kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa stres dapat menyebabkan berbagai dampak serius, karena berhubungan langsung dengan kinerja. Untuk mengatasi hal ini, peneliti menambahkan Spiritualitas ditempat kerja (*workplace spirituality*) yang merupakan konsep baru dalam desain manajemen dan perilaku organisasi, terkhusus dalam pembahasan budaya organisasi. Konsep ini sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi yang mencakup seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Hal ini telah dijelaskan oleh Robbins (2005) sebagai berikut:

The concept of workplace spirituality draws on our previous discussion of topics such as values, ethics, motivation, leadership, and work/life balance.

Dalam penelitian Altaf dan Awan (2011) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberi penekanan pada kebutuhan karyawan dan hasilnya menghasilkan produktivitas yang lebih baik karena karyawan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa puas. Semakin banyak lingkungan kerja spiritual, semakin positif pula kondisi lingkungan kerja dan kepuasan positif. Hal ini akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja, keterlibatan kerja, keuntungan yang lebih tinggi, komitmen organisasi, dan kesuksesan pada umumnya.

Sejalan dengan itu, studi yang dilakukan pada tahun 2013 oleh *Uni Global Union* yang berjudul “*The Banking : The Human Crisis*” yang menyoroti

kesehatan karyawan bank di seluruh dunia menemukan bahwa 80% karyawan bank mengalami stres. Menurut laporan tersebut, gangguan stres ini diakibatkan karena karyawan bank khususnya selalu bekerja dibawah tekanan. Setiap hari para karyawan tersebut takut menghadapi nasabah mereka yang marah-marah dan ini berdampak pada kesehatan karyawan bank, dimulai dari karyawan dengan jabatan tinggi hingga rendah. Dari hasil penelitian *Uni Global Union* tersebut maka penting untuk mengadakan penelitian mengenai stres kerja pada karyawan bank ataupun lembaga keuangan lainnya.

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa salah satu lingkungan kerja yang paling rentan terhadap stres yakni perbankan atau lembaga keuangan. BMT Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) merupakan salah satu lembaga keuangan yang telah berkembang cukup baik di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan adanya 11 kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta, namun yang jadi permasalahan pada setiap kantor cabang tersebut ialah masih terdapat *dual job* atau seseorang memiliki dua pekerjaan sekaligus, yaitu sebagai *customer service* dan *teller*. Dua beban kerja ini dapat menimbulkan stres kerja (Robbins, 1996:225).

BMT Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) merupakan salah satu lembaga keuangan yang mengedepankan pemberdayaan umat melalui ideologi yang sangat kuat pada sisi spiritualitas. Sisi spiritual ini terdapat pada nilai ideologi “Allah” yang berdefinisi bahwa “Allah merupakan Tuhan segalanya dengan kemahaan-Nya kita berjuang, bekerja dan mengabdikan diri”.

Namun BMT BIF juga memperhatikan dan mengharapkan kinerja karyawannya semakin baik dan terus berkembang seperti terdapat pada nilai idiologi “Dinamis” yang memiliki definisi yaitu “Terus bergerak, tumbuh berkembang dan senantiasa meraih yang terbaik”. Dari penjelasan singkat diatas dapat dipastikan bahwa BMT BIF sangat memikirkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pengembangan, kinerja dan manajemen stres karyawannya dengan pendekatan agama.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja Karyawan dan Spiritualitas di tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BMT Bina Ihsanul Fikri) “

B. Rumusan Masalah

Terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini yang dibagi menjadi beberapa bagian. Pertama, karyawan merupakan elemen terpenting dalam suatu perusahaan. Bila karyawan tersebut mengalami stres maka akan mempengaruhi kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan Sari, Muis dan Hamid (2012) menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian Gaffar (2012) stres dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pemaparan dan penelitian tersebut, peneliti melihat bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, akan tetapi hubungan tersebut dapat berupa negative atau positif.

Permasalahan kedua yang dibahas dalam penelitian ini adalah peran spiritualitas di tempat kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian Mulianti, Anisah dan Sugiati (2016) Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya saat spiritualitas di tempat kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Spiritualitas di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kesesuaian individu tersebut dengan suatu organisasi maka individu tersebut akan tergerak untuk memberikan kinerja yang baik bagi organisasi.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri?
2. Apakah Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka dibuatlah tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel, yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisis serta membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan akan memperdalam pengetahuan tentang teori stres, kinerja karyawan dan spiritualitas di tempat kerja. Serta dapat menambah pengalaman dan menambah wawasan peneliti terutama yang berhubungan dengan stres, kinerja karyawan dan spiritualitas di tempat kerja.
2. Bagi BMT, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna bagi berkembangnya BMT Bina Ihsanul Fikri kedepan dan sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, agar hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis ini dapat menambah khasanah ilmu dibidang teoritis maupun praktis tentang stres kerja karyawan.