

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penopang utama dalam suatu perusahaan. Kinerja suatu perusahaan tidak dinilai bukan hanya dari aspek keuangan saja tetapi juga dari sumber daya manusianya (SDM). Selain itu, suatu perusahaan sangat diharapkan memiliki keunggulan tersendiri agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu keunggulan yang dapat diciptakan oleh perusahaan adalah dimulai dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan hendaknya orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2004. Dalam Ika 2015:1).

Dalam perusahaan peran karyawan sangatlah penting, karena keberhasilan organisasi tidak akan terlepas dari peran seorang karyawannya, tanpa adanya karyawan suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkannya. Dikarenakan peran pentingnya peran suatu karyawan, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang profesional demi menunjang keberhasilan perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan di Yogyakarta yang bergerak dibidang keuangan adalah *Baitul maal wattamwil* (BMT). *Baitul maal wattamwil* (BMT) adalah lembaga keuangan dengan prinsip syariah dan bergerak dalam skala mikro.

BMT Beringharjo Yogyakarta. BMT Beringharjo merupakan BMT yang berkembang pesat dan memiliki beberapa cabang di daerah Yogyakarta. Perkembangan ini harus terus dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi. Hal ini tidak lepas dari kinerja perusahaan dan para karyawannya. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan, bahkan diharapkan karyawan bukan hanya memiliki keterampilan dan kualitas yang bagus, tetapi juga harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang baik.

Banyaknya BMT-BMT yang berdiri di Yogyakarta membuat persaingan semakin ketat. BMT Beringharjo Yogyakarta sendiri dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada para nasabahnya dan memiliki kinerja yang baik dengan mengandalkan kemampuan yang ada dari para karyawannya agar mampu untuk terus bersaing dengan BMT-BMT yang lain dan juga mampu untuk terus berkembang. Setiap perusahaan pasti memiliki strategi-strategi untuk membuat perusahaan itu untuk terus maju dan berkembang, begitu juga BMT Beringharjo Yogyakarta yang memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan target dan kinerja yang tinggi. Strategi perusahaan juga terkait dengan misi perusahaan, strategi bisnis yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis. Strategi bisnis mencakup tentang perencanaan, implementasi, dan pengawasan (Pabundu. 2006:122).

Tuntutan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan (Reni et al. :92). Dari target tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi kerja dari para para karyawan dan

memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Peningkatan mutu kerja karyawan perorangan sendiri akan ikut mendorong kinerja manusia secara keseluruhan. Namun kenyataannya berbeda para karyawan justru merasa dirinya terbebani dengan target dan kinerja yang tinggi itu. Hasilnya para karyawan banyak yang merasakan stres kerja dan tidak mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaannya.

Stres kerja sendiri dapat timbul dari dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kemampuan dan faktor motivasi (mangkunegara, 2011:67). Faktor- faktor tersebutlah yang perlu di perhatikan oleh pimpinan perusahaan dan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang kecerdasan emosi agar para karyawan mampu mengelola stres kerja tersebut dan tidak mengganggu hasil kerjanya. sehingga karyawan memiliki kecerdasan emosi untuk mengelola kinerja dengan baik. Kinerja karyawan akan terlihat baik jika karyawan tidak memiliki stres dalam bekerja.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang mampu mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Hani Handoko 2014:200)

Banyak sekali faktor-faktor penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan cukup berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai, yang berhubungan langsung dengan tanggung jawab,

konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2011:157).

Hampir Setiap kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya (davis et al.,1993:198). Karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menjadi mudah marah dan agresif, tidak mampu mengontrol diri untuk sekedar rilaks bahkan orang yang mengalami stres kerja sering nunjukan sikap yang tidak kooperatif. Dengan mampu menguasai dan mengelola diri sendiri dan mampu membina hubungan yang baik terhadap karyawan yang lain di perusahaan tersebut, membuat kemungkinan lebih besar kinerja yang dihasilkan karyawan lebih baik.

Dengan adanya stress kerja tentu akan menjadi masalah besar bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Butuh penanganan yang tepat untuk mengatasi stress kerja. Stress kerja sendiri mampu dicegah dengan adanya kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali prasan diri sendiri dan orang lain, mampu memotivasi diri,serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005:512 dalam ridwan eat al., 2006:5). Apabila seseorang karyawan mempunyai kecerdasan emosi tinggi maka ia akan dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri, mampu memotivasi diri sendiri.

Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh stres kerja, dan kecerdasan emosi. Dimana faktor satu faktor tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Ini terjadi karena masing-masing faktor tersebut mempunyai

karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pengukuran pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosi sebagai moderating, diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi yang menyeluruh mengenai kinerja perusahaan (BMT Beringharjo). Dengan adanya informasi dari penelitian ini diharapkan, manajemen dapat melakukan tindakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Dari uraian pemikiran diatas maka penulis terdorong untuk melakukan kajian lebih mendalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Variabel Moderating Pada BMT Beringharjo Yogyakarta”**

Motivasi dan tujuan dari penelitian ini adalah karena bagi lembaga keuangan Syariah, karyawan memiliki peranan penting. Perusahaan harus mampu menjaga hubungan baik dan menjamin masa depan karir para karyawan berarti perusahaan sudah berusaha untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Apabila karyawan mengalami stress kerja diharapkan perusahaan (BMT Beringharjo) mampu mengatasinya dengan cara memanfaatkan kecerdasan emosi yang ada pada diri karyawannya agar tidak mempengaruhi dan berdampak buruk terhadap kinerja para karyawannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta ?
2. Apakah kecerdasan emosi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo Yogyakarta ?

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas, maka peneliti hanya memfokuskan kepada uraian tentang analisis stres kerja terhadap kinerja para karyawan di BMT Beringharjo dengan kecerdasan emosi sebagai variabel moderatingnya.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel seperti variabel dependen, moderating, dan independen.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas peneliti bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah tingkat stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Beringharjo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi terhadap hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dan kontribusi yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Akademis
 - a. Sebagai bahan kajian dan informasi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan tema masalah ini.

b. penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khasanah keilmuan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosi sebagai variabel moderatingnya.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti, selain mampu menambah wawasan ilmu, peneliti juga akan tahu bagaimana menggunakan kecerdasan emosi ketika sedang mengalami stress kerja agar tidak mempengaruhi kinerjanya, dan penelitian ini akan bermanfaat untuk masa depan peneliti guna menghadapi duni pekerjaan setelah lulus dari bangku perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Tentu hasil penelitian ini dapat membantu dalam hal membuat kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) guna untuk mengatasi SDM di perusahaan tersebut agar tidak mengalami stres kerja yang berpengaruh buruk terhadap kinerja para karyawannya.