BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam menjalankan usahanya sehari-hari tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapai. Salah satu aset terpenting yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan akan memiliki karyawan yang berkualitas ketika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan tepat.

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam perusahaan. Baik tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Ketika terjadi kesalahan atau kelalaian karyawan sedikit saja, maka bisa berdampak buruk bagi perusahaan. Hal ini harus bisa diantisipasi oleh perusahaan.

Ketika masalah pribadi karyawan berbenturan dengan pekerjaan, maka ini akan berdampak pada pekerjaan karyawan, terlebih ketika karyawan tidak memiliki teman cerita dan atasan membiarkan hal tersebut. Sebagai atasan, seharusnya ia bisa menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, dimana antar karyawan bisa saling dekat. Selain itu, atasan bisa membantu menjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendengar yang baik bagi karyawannya. Kemudian, atasan harus memberi batas jelas antara profesional dan personal.[1]

Perilaku organisasi merupakan hal yang berkaitan erat dengan perusahaaan. Memahami perilaku orang dalam suatu organisasi merupakan hal penting, karena perhatian manajemen seperti, produktivitas karyawan, tekanan pekerjaan, kualitas kehidupan karyawan, dan kemajuan karier merupakan berita utama dalam perusahaan.[2] Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*out put*).[3] Semakin kecil *input* yang digunakan untuk mencapai target penghasilan, semakin produktif kegiatan tersebut. Faktor produksi yang paling utama adalah tenaga kerja. Ini karena ketika tenaga kerja mengalami masalah, maka akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja. Stres kerja dan motivasi kerja yang ada pada karyawan merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Stres muncul akibat dari tekanan yang didapatkan dari dalam dan luar diri karyawan. Menurut Hani Handoko, stres adalah suatu kondisi ketegangan

---

[1]Chana R Schoenberger, "Ketika Masalah Pribadi dan Urusan Kerja Berbenturan", www.bbc.com/indonesia/vert_cap/2016/04/160402_vert_cap_masalah_pribadi diakses pada 5 April 2016.

[2] John M. Ivancevich, dkk, *Perilakudan Manajemen Organisasi*, Gina Gania, Edisi Ketujuh, Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 2006), 10.

[3] Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Grasindo, 2006), 248.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.[4] Stres dapat mengakibatkan terganggunya aktivitas karyawan dalam perusahaan. Stres yang terjadi pada diri seorang karyawan harusnya dapat dikelola dengan baik dan mendapat perhatian dari para atasan perusahaan.

Selain stres kerja, motivasi kerja karyawan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.[5] Ketika seseorang memiliki motivasi, maka ia akan bekerja dengan semangat. Selain itu, dengan semangat kerja diharapkan pekerjaan bisa dilakukan lebih cepat dan lebih baik.

Rosalina Hera Lucia, et al meneliti tentang pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ini berarti, walaupun tingkat stres kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle semakin tinggi, tidak akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan.[6]

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Okta Wisudawati Harrisma dan Andre Dwijanto Witjaksono. Mereka meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hasil

---

[4] Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua,(Yogyakarta: BPFE, 2000), 200.
[5] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 109.
[6] Rosalina Hera Lucia, et al, "Pengaruh Konflik dan Sres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado" , *Emba*, Vol.3, No.3, (2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.[7]

Ratna Suryani meneliti tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi *quality assurance* di PT Liebra Permana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Stres kerja yang dihadapi karyawan divisi *quality assurance* di PT Liebra Permana adalah beban kerja berlebih, kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman, dan atasan yang tidak menyenangkan.[8]

Alimuddin meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Borneo Timur di Samarinda. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah secara positif dan signifikan, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini variabel motivasi dibedakan menjadi dua, yakni motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.[9]

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin. Ia meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas

---

[7] Oktaviani Wisudawati Harisma, Andre Dwijanto Witjaksono, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja" ,*Ilmu Manajemen*, Vol. 1. No.2, (2013).

[8] Ratna Suryani, "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Quality Assurance* di PT Liebra Permana", (Skripsi—Universitas Pasundan, Bandung, 2011).

[9] Alimuddin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Bintan Borneo Timur di Samarinda" ,*Ilmu Administrasi Bisnis*, No.4, (2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.[10]

Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin meneliti tentang pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja kayawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, motivasi berpengaruh lebih besar dari pada kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.[11]

Pada era globalisasi ini, semua perusahaan dituntut untuk lebih produktif dalam menjalankan usahanya, tidak terkecuali perusahaan jasa. Salah satu perusahaan jasa yang ada di Indonesia adalah Pegadaian Syariah. Pegadaian Syariah merupakan unit usaha syariah yang berada dibawah naungan PT Pegadaian (Persero). Tugas dari perusahaan ini adalah menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan pembiayaan.

Pegadaian Syariah dalam menjalankan usahanya sehari-hari haruslah memiliki karyawan yang ahli di bidangnya. Hal tersebut dilakukan supaya produktivitas perusahaan bisa terjaga dengan baik. Adanya produktivitas yang baik akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada nasabah.

---

[10] Ibriati Kartika Alimuddin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar", (Skripsi—Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012).

[11] Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin, "Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta" ,*Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Butuh waktu cuti kurang dari 29 hari bagi para pekerja di Indonesia untuk meningkatkan hasil produktivitasnya. Hal ini diyakini dapat membangkitkan kembali motivasi kerja dan mengurangi stres kerja karyawan. Hasil survei yang dilakukan Jobstreet.com Indonesia dalam periode Mei-Juni 2016 menyatakan bahwa 76 persen dari 4200 responden (pencari kerja) yakin bahwa mengambil cuti kurang dari 29 hari akan menjadikan diri mereka bekerja lebih baik. Selain itu, 40 persen responden menyatakan bahwa mereka kesulitan untuk menumbuhkan motivasi kerja tanpa interaksi yang berkualitas dengan keluarga. Kurangnya cuti membuat tingkat stres karyawan semakin tinggi. Sebanyak 400 responden merasa lebih sering marah, tidak percaya diri, dan kesulitan mengekspresikan diri.[12]

Stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki masalah dengan keluarganya, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini pernah terjadi di unit pegadaian syariah Kutisari. Pada bulan Agustus 2015, seorang karyawan mengalami stres akibat masalah keluarga yang dialaminya. Pada saat bekerja ia kehilangan konsentrasi dan mengakibatkan salah memasukkan nominal yang dipinjam oleh nasabah.[13]

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis untuk meneliti hal tersebut dan menjadikannya sebagai tugas akhir penulisan skripsi. Penelitian ini diberi judul, “Hubungan Stres Kerja dan Motivasi Kerja Dengan

[12]Tantri Setyorini, “Orang Indonesia Butuh Cuti 29 Hari Untuk Produktivitas Maksimum”, m.merdeka.com/gaya/orang-indonesia-butuh-cuti-29-hari-untuk-produktivitas-maksimum.html diakses pada 8 Juni 2016.

[13] Pengamatan di Unit Pegadaian Syariah, bulan Agustus 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dibuat oleh penulis, berikut ini rumusan masalah yang diambil:

1. Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan Pegadaian Syariah Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dengan produktivitas kerja karyawan Pegadaian Syariah Surabaya.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu baru serta manfaat bagi pihak-pihak terkait dalam Pegadaian Syariah, yakni:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagi Teoritis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pada bidang ilmu Manajemen secara umum dan khususnya pada bidang ilmu terkait. Terlebih lagi untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pegadaian Syariah.

2. Bagi Praktisi

   Penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan sumbangan pada perusahaan Pegadaian Syariah dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id