

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bank adalah salah satu perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang keuangan. Bank didefinisikan sebagai suatu badan usaha yang menerima uang dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dalam bentuk kredit atau lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Bisa dikatakan bahwa bank adalah urat nadi perekonomian suatu negara. Peran perbankan memiliki dampak yang signifikan terhadap operasi ekonomi suatu negara (Kasmir, 2005). Saat ini, bank dibagi menjadi dua kategori utama dalam hal penetapan harga, khusus, bank konvensional yang menganut prinsip konvensional (barat) dan bank syariah yang mengikuti hukum syariah Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad (Kasmir, 2005).

Bank konvensional ialah bank yang menjalankan operasinya dengan cara tradisional. BPR adalah bank yang melakukan operasi bisnis reguler tetapi tidak menawarkan layanan dalam lalu lintas pembayaran sebagai bagian dari operasi tersebut. Bank swasta dengan reputasi yang kuat di kalangan masyarakat umum, khususnya di kalangan orang Bali. Sebuah bank perlu tetap

bersaing dengan bank lain dan perusahaan perantara keuangan agar dapat bertahan dalam sistem keuangan yang bergejolak.

Berdasarkan temuan dari observasi yang dilakukan oleh peneliti di tiga BPR, yaitu:

1. PT BPR Indra Candra
2. PT BPR Pedungan
3. PT BPR Lestari bali

Jelas bahwa PT BPR Lestari Bali telah gagal memenuhi tolok ukur kinerja organisasi yang ditetapkan oleh bisnis. Pada Tabel 1.1, terlihat jelas.

Tabel 1.1
Produktivitas BPR Kredit Pedungan, Lestari Bali dan Indra Candra Periode Desember 2019

Nama Perusahaan	Unit Kerja	Standar Produktivitas/Bulan (Rp)	Pencapaian Produktivitas/Bulan (Rp)	Kategori
PT BPR Indra Candra	Kredit	2.730.000.000,-	2.809.970.000,-	Tercapai
	Tabungan Deposito	2.520.000.000,-	2.601.475.000,-	
PT BPR Pedungan	Kredit	2.848.000.000,-	2.859.304.000,-	Tercapai
	Tabungan Deposito	2.100.000.000,-	2.142.277.000,-	
PT BPR Lestari Bali	Kredit	2.500.000.000,-	1.500.000.000,-	Belum Tercapai
	Tabungan Deposito	2.500.000.000,-	1.500.000.000,-	

Sumber: Pedungan, Lestari dan Indra Candra

Tabel 1.1 memperlihatkan PT BPR Lestari Bali belum menggapai target produktivitas sebab kinerjanya di bawah standar. Kegiatan dibatasi sehingga menyebabkan perbankan tidak mampu menggapai produktivitasnya. Baik dari segi masyarakat, perusahaan dan masih banyak yang lainnya, di mana salah satu dampak dari kegiatan yang dibatasi oleh pemerintah ini membuat roda perekonomian menjadi terganggu. Dampak ini sangat dirasakan oleh perusahaan karena pendapatan yang berkurang, begitupun bagi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. PT BPR Lestari ini memiliki 15 cabang di Bali dengan jumlah karyawan 200 orang serta 5 kantor cabang di Provinsi luar Bali. Hal ini yang menjadi alasan dilakukan riset pada PT BPR Lestari Bali.

Sumber daya yang paling berharga untuk bisnis adalah orang-orangnya, yang secara efektif berfungsi sebagai mesin yang mendorong semua operasinya. Peneliti menggunakan dua variabel yang diyakini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu kompensasi dan stres kerja. Pendapat ini didukung oleh teori (Dahlan, 2009:1) Upah minimum atau gaji yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah mengakibatkan penurunan hasil kerja. Dan ditegaskan oleh penelitian (Kartikasai, 2017) terjadi dampak positif dan tidak signifikan di antara stres kepada produktivitas karyawan PT Epson Batam.

Observasi awal dengan mengambil sampel 10 karyawan pada PT BPR Lestari Bali, di mana pada 10 sampel karyawan pertama menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum mencapai standar produktivitas perusahaan. Hampir 80% karyawan belum mencapai standar produktivitas. Dilihat pada

observasi awal 10 karyawan dibagian kredit PT BPR Lestari Bali. Dapat dilihat pada lampiran 18.

Rendahnya kompensasi yang diterima karyawan PT BPR Lestari Bali sehingga kinerja karyawan tidak optimal sangat dimungkinkan. Pada sampel 10 karyawan bagian kredit pertama terdapat perbedaan kompensasi yang diberikan yang sangat besar pada karyawan yang mencapai target dan tidak, dapat dilihat pada lampiran 19.

Karena remunerasi adalah salah satu alasan yang mempengaruhi seberapa produktif seorang karyawan melakukan pekerjaan mereka, ada korelasi substansial antara kompensasi dan produktivitas karyawan. Misalnya karyawan yang bernama Linda dengan menanggung kedua orang tuanya, dikarenakan anak semata wayang, namun disaat kompensasi yang diterima rendah maka berkurang lagi motivasinya saat menjalankan tugas. Pernyataan ini didukung oleh riset (kurniawan, 2016) kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada produktivitas karyawan. Ide tersebut akan diuji dengan isu-isu yang terjadi di Bank BPR Lestari Bali dan konsisten dengan bagaimana masalah tersebut diperkirakan ada. Menurut Handoko (1998), jika kompensasi karyawan baik berupa uang maupun *nonmoneter* lebih tinggi dan sesuai dengan harapan, diperlihatkan hasil pekerjaan mereka membaik dan produktivitas mereka akan meningkat.

Rendahnya produktivitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan, tentu saja, meningkatkan produktivitas karyawan ini, sangat penting bagi bisnis untuk memperhatikan tuntutan mereka. Karyawan dapat mengalami stres kerja jika mereka tidak puas

dengan pekerjaannya. Ini didukung oleh penelitian (Riana,Gede. 2015), yang menunjukkan bahwa hal itu dapat berdampak pada bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka atau kinerja mereka.

Stres kerja akan berpengaruh kepada produktivitas karyawan. Dari peraturan perusahaan yang menetapkan target untuk bagian kredit adalah sebesar Rp. 200.000.000 yang dimana sekarang seluruh dunia sedang mengalami pandemic covid-19. Maka akan sangat sulit bagi karyawan bagian kredit di masa pandemi ini untuk menembus ataupun melampaui target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang dapat melampaui target kredit yang diberikan oleh perusahaan maka akan mendapatkan bonus Rp. 3.000.000, sedangkan yang tidak dapat melampaui target yang diberikan perusahaan sudah dipastikan tidak akan mendapatkan bonus kompensasi dari perusahaan, dimana bonus kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat dibutuhkan oleh karyawan dimasa pandemi seperti sekarang. Ini merupakan indikasi yang membuat tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan, hal ini diperlukan diberikan perhatian serius dari pihak manajemen, sebab target yang ditentukan oleh perusahaan terlalu tinggi untuk dimasa pandemic seperti sekarang.

Maka dapat dikatakan bahwa stres kerja karyawan bagian kredit pada PT BPR Lestari Bali masih tinggi. Tingginya stres kerja karyawan ini dapat terlihat pada tabel 1.3 yang menunjukkan target perusahaan yang terlalu tinggi yang membuat 80% dari 10 karyawan observasi awal tidak mendapatkan bonus, yang dimana bonus ini sangat penting bagi karyawan karena seluruh dunia sedang mengalami pandemic covid-19.

Rendahnya produktivitas karyawan didampaki oleh kepuasan kerja, selain produktivitas masing-masing karyawan yang menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan menurut (Handoko, 2001) tergantung pada sejumlah variabel, termasuk: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, tuntutan fisik pekerjaan, gaji, dan keadaan ekonomi.

Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan telah dipelajari sebelumnya (Saputri, 2012). CV Mediatama Surakarta menjadi subjek penelitian ini. Ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 58 peserta dengan menggunakan sampling studi populasi, dan metodologi korelasi antara produktivitas dan stres kerja digunakan sebagai alat pengumpulan data. Menurut temuan penelitian Saputri, menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat, tingkat produktivitas turun. Berdasarkan penegasan di atas, peneliti melihat peluang untuk lebih mendalami kondisi internal pegawai Bank BPR Lestari Bali terkait stres kerja dan produktivitas.

Berlandaskan latar belakang informasi yang diberikan di atas, terlihat bahwa rendahnya produktivitas karyawan di bagian kredit di PT BPR Lestari Bali diyakini disebabkan oleh gaji yang rendah, stres yang mereka hadapi di tempat kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Maka dari itu peneliti tertarik melaksanakan riset dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap Produktivitas karyawan bagian Kredit di Bank BPR Lestari Bali.”**

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Pengidentifikasian masalah penelitian di Bank BPR Lestari Bali berikut ini didasarkan pada konteks historis penelitian.

1. Produktivitas karyawan bagian kredit pada Bank BPR Lestari Bali yang belum mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan.
2. Perbedaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat dirasakan oleh karyawan pada Bank BPR Lestari Bali.
3. Tingginya Stress kerja yang dialami karyawan dikarenakan dituntut untuk meningkatkan produktivitas namun bonus hanya diberikan kepada karyawan yang mencapai target saja.
4. Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang diakibatkan stres kerja dari karyawan akibat kompensasi yang tidak merata.

1.3. Pembatasan Masalah

Berlandaskan latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan, maka riset ini dibatasi untuk meneliti masalah kompensasi, stres kerja, serta produktivitas karyawan bagian kredit di Bank BPR Lestari Bali.

1.4. Rumusan Masalah

Masalah penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut berdasarkan konteks penelitian, identifikasi masalah, dan batasan masalah.

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Bank BPR Lestari Bali?
2. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Bank BPR Lestari Bali?

3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja di Bank BPR Lestari Bali?
4. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui stress kerja di Bank BPR Lestari Bali?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat konsekuensi berikut berdasarkan bagaimana masalah dinyatakan.

1. Kompensasi terhadap produktivitas karyawan di Bank BPR Lestari Bali.
2. Stress kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPR Lestari Bali
3. Kompensasi terhadap Stress kerja di Bank BPR Lestari Bali
4. Kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui Stress kerja di Bank BPR Lestari Bali.

1.6. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah proyeksi manfaat untuk lokasi penelitian dari penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja, dan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Bank BPR Lestari Bali dalam merumuskan kebijakan dengan memberikan informasi,

khususnya terkait remunerasi dan stres kerja, untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

