

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

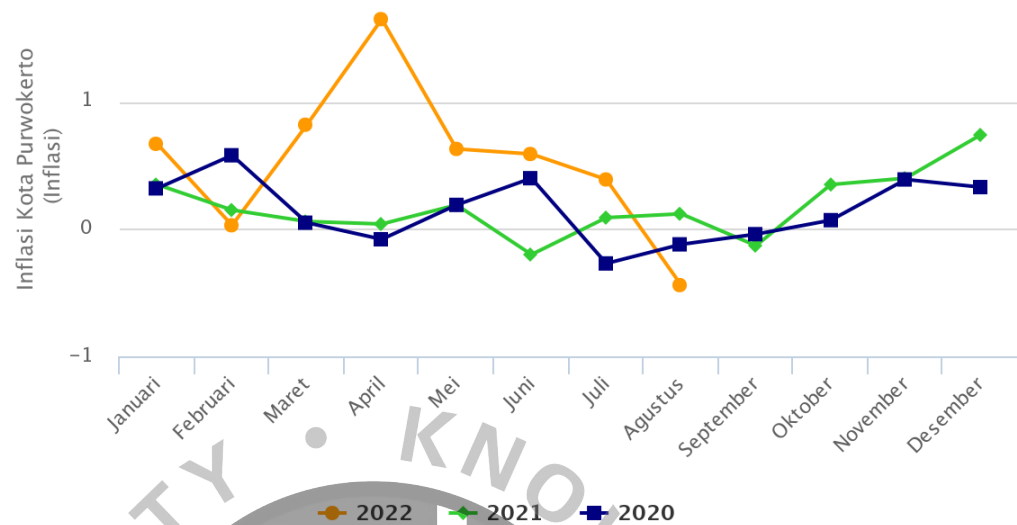
Bank Indonesia adalah bank sentral di Indonesia. Sebagai bank sentral, Bank Indonesia mempunyai satu tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain. Sebagai bank sentral yang mengatur, menjaga dan mengawasi kestabilan ekonomi di Indonesia, Bank Indonesia dapat dipastikan telah menyeleksi dengan ketat individu-individu yang akan bekerja. Karena dalam melakukan tugasnya, diperlukan sumber daya yang memberikan kerja, bakat, dan kreativitasnya kepada perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam pelaksanaan proses kerja suatu organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, orang-orang dalam suatu organisasi merupakan elemen utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain tidak akan dapat digunakan. (Wolor, 2019)

Karyawan berperan penting dalam suatu perusahaan maka dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten yang juga memiliki kinerja baik, dapat

menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Abdullah, 2017)

Bank Indonesia memiliki kantor perwakilan di masing-masing daerah di Indonesia. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Purwokerto resmi beroperasi sejak 26 Februari 1972, Purwokerto adalah sebuah daerah di Provinsi Jawa Tengah tepatnya ibukota dari Kabupaten Banyumas. Purwokerto adalah sebuah kota yang memiliki banyak julukan seperti kota pelajar, kota perdagangan dan jasa. Sejak tahun 2000-an kota ini didatangi banyak mahasiswa dari berbagai daerah dan juga sejak tahun 2012 pusat perbelanjaan dan hotel dibangun dan terus berkembang hingga saat ini, sehingga terjadi perubahan yang cukup signifikan dalam bidang perdagangan (Kaspi et al., 2019). Menurut Badan Pusat Statistika (BPS) Kabupaten Banyumas, pertumbuhan ekonomi daerah Banyumas dapat dikatakan baik karena pada tahun 2016 hingga 2019 terus meningkat diangka 6 persen tetapi seperti yang kita ketahui bahwa tahun 2020 Pandemi Covid 19 melanda seluruh negeri dan membuat pertumbuhan ekonomi jatuh turun ke angka -1.65 tetapi dengan luar biasanya daerah ini mampu bangkit ke angka 4 persen pada tahun 2021 (<https://banyumaskab.bps.go.id/>)

Gambar 1.1 Grafik Inflasi Kota Purwokerto



Sumber : BPS Kabupaten Banyumas

Pertumbuhan ekonomi yang relatif stabil ini juga dibarengi dengan tingkat inflasi yang stabil di bawah angka satu persen dan beberapa periode juga sempat deflasi dan masih diangka yang relatif baik. Menurut grafik di atas pada Agustus 2022 terjadi deflasi di angka -0.44 persen, menurut Kepala Perwakilan Bank Indonesia Purwokerto, Rony Hartawan bahwa deflasi tersebut terjadi karena penurunan harga komoditas bawang merah dan cabai rawit seiring dengan berlangsungnya masa panen pada beberapa sentra produksi dan juga penurunan harga minyak goreng dan daging ayam ras. Dengan perkembangan tersebut, secara tahun kalender inflasi Purwokerto tercatat sebesar 4,41% (ytd) dan secara tahunan sebesar 5,84% (yoy). (banyumas.suaramerdeka.com).

Pada akhir tahun 2019, sebuah virus muncul di Wuhan, China yang saat ini kita mengenalnya dengan Virus Covid 19 yang mewabah banyak negara di dunia. Jumlah kasus positif yang terus meningkat membuat World Health Organization (WHO) selaku pihak yang berwenang menetapkan virus yang mewabah ini menjadi Pandemi. Akibatnya banyak negara yang melakukan tindak pencegahan dengan cara pembatasan perjalanan dan kontak fisik bahkan lockdown atau penutupan baik akses masuk maupun akses keluar masuk suatu negara. Berbanding terbalik, kebijakan pembatasan yang dilakukan untuk menekan penyebaran virus tetapi memicu pelemahan ekonomi tidak hanya di Indonesia melainkan secara global. Terganggunya rantai pasokan, penurunan aktivitas produksi dan konsumsi masyarakat, dan membuat pertumbuhan ekonomi yang menurun. Bank Indonesia yang merupakan bank sentral Indonesia memiliki tanggung jawab besar dalam hal memperkuat ekonomi Indonesia. Kebijakan yang dibuat untuk memperkuat sektor kesehatan dan juga mengatasi berbagai dampak akibat pelemahan ekonomi yang terjadi. Menurut website Bank Indonesia, kebijakan yang dibuat dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu kebijakan fiskal, moneter, makroprudensial, dan *emergency liquidity*. Pada krisis COVID-19, pemerintah lebih mengutamakan bantuan pada sektor tenaga kerja dan rumah tangga, Pemerintah juga memberikan bantuan kepada sektor kesehatan dan bisnis terdampak. Bahkan juga memberikan dukungan finansial kepada pemerintah daerah untuk menyediakan fasilitas kesehatan bagi warganya. Bank Indonesia mengambil tugas besar selama masa Pandemi yang menyebabkan kinerja karyawan Bank Indonesia juga dituntut ekstra.

Melalui wawancara dengan karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto. Bank Indonesia juga beradaptasi dengan Pandemi Covid-19 yang ada melalui pembatasan dan berbagai kebijakan protokol kesehatan diberlakukan di lingkungan kerja. Pemberlakuan *work from home* (WFH) terus dilakukan sejak awal Pandemi dan terus berubah kebijakannya disesuaikan dengan Peraturan Daerah masing-masing kantor perwakilan.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Demi mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan harus diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, atau upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan (Istiani, 2017). Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (C. I. A. . Dewi & Wibawa, 2016)

Menurut wawancara dengan karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada. Hal ini karena karyawan berpikir gaji dan pendapatan lain yang bisa didapatkan akan meningkatkan kinerja mereka. Beliau juga menambahkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto sangat cukup karena bernilai cukup tinggi untuk gaji pokok, belum lagi ditambah untuk pendapat lain seperti bonus dan juga hasil lembur. Menurut Beliau juga bahwa dengan kinerja Bank Indonesia yang cukup padat akan tugas dan tanggung jawab yang besar juga maka sudah seharusnya kompensasi finansial karyawan Bank Indonesia tinggi karena sesuai dengan kinerjanya. Bank Indonesia juga memberikan kompensasi finansial berupa bonus rutin untuk hari besar keagamaan seperti Idul Fitri, Natal dan juga Imlek.

Kinerja karyawan juga diyakini dipengaruhi oleh motivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai (Amalia & Fakhri, 2016), kinerja baik seorang karyawan untuk perusahaan akan mendapat imbalan jasa (kompensasi) yang sesuai, dan stres kerja yang berkurang merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang menjadi tantangan lebih lagi bagi karyawan (C. N. C. Dewi et al., 2018)

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Bank Indonesia kantor perwakilan Purwokerto, tentu dalam pekerjaan bukan hal baru terkait dengan motivasi. Karyawan perusahaan atau lembaga apapun membutuhkan motivasi yang baik agar bisa menghasilkan kinerja yang sama baiknya. Motivasi adalah hal penting untuk menjaga keberlangsungan pekerjaan yang juga dapat membuat sebuah perusahaan lembaga atau

perusahaan berdiri dengan baik juga. Motivasi yang diberikan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia untuk para pegawainya yaitu para pemimpin dituntut untuk menjadi pendengar yang baik sehingga bisa menghargai berbagai pendapat atau ide dari staffnya, Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerti juga memberikan insentif untuk pegawainya yang bekerja dengan baik. Selain itu akibat adanya Pandemi Covid, Bank Indonesia sering mengadakan webinar atau acara-acara virtual yang disiapkan dan dalam banyak acara tersebut, Bank Indonesia menyediakan banyak hadiah yang membuat pegawainya antusias dan termotivasi untuk mengikuti acara tersebut meskipun secara virtual. Dan ketika Pandemi juga sudah mulai bisa dikendalikan dan banyak acara yang dilakukan secara langsung, Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto banyak mengadakan acara untuk refreshing pegawainya dengan adanya acara olahraga bersama seperti bersepeda, bermain tenis, atau juga bulutangkis. Selain itu dalam Bank Indonesia, terdapat banyak divisi yang mengerucut pekerjaannya sehingga pembagian pembagian jobdesk dan tanggung jawab karyawan lebih terarah dan terstruktur, sehingga membuat motivasi kerja dalam perusahaan semakin meningkat.

Stress kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan pemicu stress kerja. Stres adalah persepsi kita sedang disadap ke dalam situasi atau kondisi di lingkungan kita (Harahap & Tirtayasa, 2020). Stres ditimbulkan

dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan, manajemen waktu, faktor yang tidak terkendali, ruang kerja yang tidak mencukupi, perkembangan teknologi informasi yang berkelanjutan, dan tuntutan yang berlebihan (Riyadi, 2019)

Menurut wawancara dengan karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto, stress kerja merupakan suatu hal yang wajar dan pasti dirasakan oleh seluruh pegawai. Stres kerja yang dirasakan tidak jauh dari tuntutan tugas dan tuntutan peran, dimana dalam kondisi seperti sekarang ini perusahaan dituntut harus bisa bertahan dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru agar para pegawai tersebut mampu menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Kebijakan baru inilah yang membuat tuntutan tugas pegawai makin tinggi dan tuntutan peran menjadi tidak maksimal karena pegawai masih harus beradaptasi dengan apa yang harus dilakukan sehingga menimbulkan stres kerja pada pegawai. Tetapi Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto memiliki berbagai kebijakan untuk mengatasi hal ini, bisa dibicarakan dengan pihak HRD dengan memberi cuti atau membantu memecahkan masalah pegawai yang membuat stres kerjanya meningkat. Stres kerja yang dirasakan juga akibat adanya Pandemi Covid yaitu sistem kerja yang terus berubah menyesuaikan dengan kebijakan dari Pemerintah, dari awalnya WFH lalu masuk ke kantor dengan presentase 50% lalu turun lagi menjadi 20% lalu naik lagi menjadi 75% juga membuat pegawai harus bisa beradaptasi dengan cepat. Pembaruan sistem juga membuat pegawai kejar-kejaran dengan waktu belum lagi deadline atau lembur kerja lainnya.

Berdasarkan uraian teori, fenomena dan hasil penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Motivasi (Studi Pada Karyawan Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Purwokerto)”

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada topik manajemen sumber daya manusia yang secara spesifik membahas mengenai pengaruh dari stress kerja, kompensasi finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu pengambilan data dilakukan dengan melalui kuisisioner. Ruang lingkup penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian yaitu karyawan tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Purwokerto
2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah stress kerja, kompensasi finansial dan motivasi. Variabel ini dipilih karena memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen
3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dijadikan rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Apakah Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Batasan dari penelitian ini yaitu hanya mengkaji variabel-variabel yaitu stress kerja, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian karyawan tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Purwokerto.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Bank Indonesia

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagaimana pengaruh dari stress kerja, kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga Bank Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi para akademisi yang akan melakukan penelitian sejenis atau bagi peneliti selanjutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab. Sistematika ini berguna untuk memberika penjelasan atau gambaran yang jelas dari penelitian ini dan secara sistematis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum tentang penelitian yang dibuat, mulai dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang mendasar berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, dan kerangka pemikiran serta hipotesis

Bab III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan sampel, operasionalisasi variabel dan teknik analisis data

Bab IV : Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai objek penelitian yaitu karyawan tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Purwokerto serta membahas masalah dan hasil dari analisis pengaruh stres kerja, kompensasi finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Bab V : Penutup

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran yang dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.