

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah negara dikatakan berhasil dalam perkembangan ekonomi apabila sistem keuangan negara tersebut stabil dan juga dapat memberikan manfaat bagi seluruh masyarakat, tidak terkecuali yang kaya maupun yang miskin. Sistem keuangan jelas berpengaruh besar terhadap pertumbuhan ekonomi termasuk dalam memberantas kemiskinan, meratakan pendapatan, juga mencapai kestabilan keuangan negara. Pada bagian ini, bank yang berfungsi sebagai lembaga menaungi keuangan menyediakan akses layanan keuangan terhadap masyarakat memegang peran yang cukup penting. Bank sebagai sebuah lembaga yang dipercaya dan dimanfaatkan untuk menyimpan dan menghimpun dana dari masyarakat umum yang dapat dijadikan simpanan serta memberikan pendanaan kepada masyarakat luas yang membutuhkan dengan produk pembiayaan.

Industri perbankan yang sekarang semakin kompetitif, dapat kita lihat dengan semakin maraknya industri perbankan baru yang banyak muncul saat ini. Dengan *key word* “Daftar alamat kantor bank umum dan bank syariah periode Juni 2021” pada laman www.ojk.go.id maka kita dapat melihat data real seberapa banyak industri bank di Indonesia. Menurut laman tersebut, tercatat ada 107 lembaga perbankan yang aktif beroperasi, dimana terdapat empat bank umum persero, enam puluh delapan bank umum swasta nasional, dua puluh tujuh bank pembangunan daerah, serta delapan kantor cabang yang berkelas luar negeri.

Bank konvensional dan bank syariah dibedakan dari cara beroperasinya, bank konvensional yang beroperasi secara konvensional dan bank syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip Islam yang ketetapanannya ditetapkan oleh fatwa Majelis Ulama Indonesia.¹ Pada tahun 2021 ini, terdapat beberapa catatan penting yakni adanya 3 bank yang berganti nama terhitung semenjak bulan Juni sampai bulan Agustus, dan 3

¹ Andrianto dan M.Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah (impleentasi, teori dan praktek)* (Jakarta: Qiara Medika, 2019), h.24.

bank syariah yang merger menjadi 1 bank syariah pada bulan Mei.

Dari banyaknya industri perbankan diatas, dibutuhkan juga sumber daya manusia atau karyawan untuk mengerjakan operasional perbankan. Karyawan juga merupakan aset bank yang berharga, karena dengan adanya karyawan yang kompeten maka bank akan mampu melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dengan benar sehingga dapat mencapai target dan menambah kelancaran perusahaan. Adanya karyawan yang kompeten tentunya tidak terlepas dari penanganan karyawan yang tepat dan mumpuni dari pihak bank.

Keberhasilan sebuah bank syariah tidak terlepas dari kinerja karyawannya itu sendiri. Kinerja yang dimaksudkan adalah sebagaimana yang dituturkan oleh Kasmir yang berarti hasil dari kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan yang wajib digapai pada saat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam suatu tahun kepemimpinan perusahaan tertentu yang diberikan kepada karyawan. Kinerja yang dimaksud juga merupakan hasil dari kerjasama antara karyawan atau

komponen bank dalam rangka mewujudkan tujuan bank.² Kinerja karyawan tentunya berbeda-beda sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Kinerja karyawan mengacu kepada prestasi kerja tiap-tiap individu karyawan, hal ini bisa diukur berdasarkan ketetapan kriteria yang ada dalam perusahaan. Mengamati faktor-faktor yang dapat menimbulkan pengaruh kinerja dari karyawannya merupakan hal yang vital dalam perusahaan, seperti memperhatikan tekanan kerja yang dihadapi karyawan dan peningkatan motivasi kerja.

Tidak bisa dipungkiri bahwasanya tekanan kerja dalam pekerjaan bukanlah hal asing, setiap karyawan di perusahaan manapun pasti memiliki beban kerja atau tekanan kerja. Persaingan ketat dan profesionalitas yang dituntut untuk semakin kuat menimbulkan banyak tekanan dalam lingkungan pekerjaan yang mau tidak mau harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan kerja juga sering kali dihubungkan dengan prestasi kerja masing-masing individu, produktivitas kerja, kesehatan dan kinerja karyawan.³

² M. Tahir, "Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinar Pandawa Medan". h. 2.

³ Nursyazlin Yatie Mohd Zaidi & Noraini Abdol Raop, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis: Satu Kajian Di Kem Batalion 9 Pga Kuala Terengganu" dalam *Malaysian Journal of Social Science* Jilid 2 (2017) Kolej Universiti Islam Melaka. h. 105.

Faktor yang juga tidak kalah penting selain tekanan kerja yang bias mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi disini berarti faktor-faktor yang mendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian motivasi kepada karyawan bias meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kestabilan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan loyalitas dan kreativitas karyawan, menambah rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, menambah efektifitas dan kinerja karyawan.⁴

Tekanan kerja dan motivasi karyawan tidak dapat disepelekan. karena dapat berakibat fatal terhadap keseluruhan perusahaan perbankan syariah. Banyak karyawan bank yang belum sadar dampak dari stres akan hal ini terhadap kinerja. Buruknya, hal ini juga dapat berdampak terhadap kesehatan mental karyawan jika terus-menerus diabaikan atau bahkan kenyamanan kerja karyawan sehingga karyawan memutuskan untuk *resign* (*turnover* karyawan)

⁴ Muhammad Nadzif, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening" *Skripsi* (2020) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, h. 4.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan
BTN Syariah Kantor Cabang Serang
Periode 2018-2021

Tahun	Pria	Wanita	Total
2018	2	1	3
2019	1	2	3
2020	2	2	4
2021	2	3	5

Sumber diolah dari data data karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Serang

Berdasarkan data daftar karyawan BTN Cabang Serang, diketahui total rata-rata jumlah karyawan pertahunnya ada 42 karyawan. Dari setiap tahunnya selalu ada *turnover* karyawan, pada tahun 2018 dan 2019 ada 3 orang karyawan *resign* dari perusahaan, kemudian pada tahun 2020 *turnover* karyawan bertambah satu menjadi 4 karyawan *resign*. Kenaikan tingkat *turnover* terjadi lagi di tahun 2021 menjadi 5 karyawan *resign*. Meskipun posisi karyawan *resign* tersebut digantikan dengan

karyawan baru, namun hal ini perlu di evaluasi mengapa banyak terjadi *turnover* karyawan di bank tersebut.

Maka dari itu, penting sekali bagi sebuah bank untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok karyawan dan juga menghadirkan kenyamanan bekerja sehingga meminimalisir penurunan kinerja karyawan, tidak terkecuali di kota Serang yang terdapat banyak bank syariah yang tersebar di banyak kecamatan. Berkaca pada fenomena-fenomena yang pernah terjadi, maka menarik bagi penulis melakukan kajian untuk melihat secara detail apakah benar tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan bank, serta apa yang menjadi faktor-faktor tekanan kerja tersebut. Oleh sebab itu, penulis pun terdorong untuk mengambil judul **“Pengaruh Tekanan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Serang.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dituliskan tersebut maka penulis menetapkan identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Tingkat tekanan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan perbankan. Banyak karyawan yang memiliki tekanan kerja sehingga mengganggu kinerjanya. Oleh karena itu perbankan syariah harus mempunyai usaha lebih untuk mengatur tekanan yang ada dalam lingkungan kerja bank.
2. Pemberian motivasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan perbankan.
3. Cara efektif untuk menambah peningkatan kinerja karyawan adalah dengan cara mengetahui apa saja yang menjadi tekanan dan motivasi bagi karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis menetapkan beberapa batasan masalah yang bertujuan agar bahasan pada penelitian ini tidak keluar jalur penelitian. Maka dari itu batasan masalah yang penulis tetapkan adalah:

1. Fokus penelitian mengenai tekanan kerja dilihat dari indikatornya seperti waktu yang mendesak, beban kerja, kepemimpinan, dan konflik kerja.

2. Fokus penelitian mengenai motivasi dilihat dari indikatornya seperti promosi, prestasi kerja, keberhasilan dalam bekerja, penghargaan dan pengakuan.
3. Fokus penelitian mengenai kinerja dilihat dari indikatornya seperti kualitas kerja karyawan, ketepatan waktu, efektivitas, dan perilaku karyawan dalam bekerja.
4. Penelitian dalam penulisan ini dilakukan pada karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Serang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Serang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Serang ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Serang.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Serang.

F. Manfaat Penelitian

1. Akademisi

Peneliti mengharapkan agar *output* dari penelitian ini mampu memperkaya wawasan pembaca, dan juga dapat menjadi rujukan referensi pembaca lain yang berkeinginan untuk melakukan penulisan dan penelitian yang sama.

2. Lembaga Perbankan Syariah

Penulis berharap *output* penelitian ini bisa membawa manfaat untuk perkembangan perbankan syariah yang ada di Negara Indonesia terutama di BTN Syariah Kantor Cabang Serang dalam proses manajemen tekanan kerja dan motivasi pada karyawan serta diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam pengutipan informasi bagi bank, dan juga bisa digunakan sebaik-baiknya hingga bisa menambah keamanan bekerja bagi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas untuk mencapai tujuan bank.

3. Peneliti

Peneliti juga berharap agar penelitian ini menjadi sarana belajar khususnya bagi penulis dalam mengidentifikasi serta menganalisis masalah yang terjadi pada industri perbankan syariah. Dengan penulisan ini, diharapkan dapat memperkaya pengetahuan penulis, khususnya yang berkaitan dengan tingkat tekanan kerja pada karyawan perbankan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang termasuk kedalam bab 1 ini adalah latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Isi dari bab II ini adalah landasan teori-teori yang dari studi pustaka. Teori yang disajikan adalah sebagai dasar yang mendukung masalah yang akan diteliti, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan juga hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi seputar uraian apa dan bagaimana metode analisis yang akan digunakan, data apa saja yang dipilih dan darimana sumber data berasal.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan seputar semua gambaran objek yang diteliti, pengujian hipotesis, serta analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan juga saran-saran dari hasil penulisan dan penelitian yang diperoleh.