

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Ekonomi merupakan suatu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, yang mana ekonomi menjadi salah satu faktor yang membuat manusia mampu bertahan hidup. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, ekonomi menjadi semakin berkembang pesat dan menjadi sebuah ajang persaingan baik dalam perusahaan-perusahaan besar maupun perusahaan menengah kebawah.

Namun didalam perjalanan ekonomi tidak lepas dengan kendala yang ada didalamnya. Seperti akhir-akhir ini ekonomi Indonesia bahkan dunia mengalami penurunan yang cukup signifikan, dampak dari adanya *Virus Corona* atau *COVID-19* yang penyebarannya sangat cepat, mengakibatkan *World Health Organization (WHO)* mengeluarkan keputusan untuk membatasi aktivitas sosial berskala besar yang mana masyarakat hanya boleh keluar untuk keperluan penting saja, mengakibatkan banyaknya karyawan yang dirumahkan dan perusahaan memilih untuk menutup sementara kegiatan kerja, sampai kondisi mengalami perubahan membaik.

Ditengah menyebarnya wabah *virus corona*, ekonomi di Indonesia semakin terpuruk dengan adanya kenaikan Dollar Amerika yang berimbas pada kebutuhan pokok, harga transportasi pun akan semakin melonjak. Sehingga tidak jarang banyak yang mengeluh karena kenaikan harga tersebut tidak diimbangi dengan

batas UMR (Upah Minimum Regional) /UMP (Upah Minimum Provinsi) yang seharusnya juga bisa dinaikkan oleh pemerintah.

Dengan adanya kejadian yang membuat lemahnya ekonomi ini, masyarakat menengah kebawah yang sangat mengalami dampaknya. Terlebih dari itu masyarakat menengah kebawah cenderung tidak terlalu jauh akan pengetahuan tentang ekonomi global diluar sana yang semakin maju, mengharuskan masyarakat menengah kebawah berusaha dengan apa yang mereka mampu kerjakan, di antaranya dengan membuka usaha warung kelontongan, pertanian, peternakan dan lain-lain.

Dalam upaya mendorong pemberdayaan masyarakat, khususnya masyarakat berpenghasilan menengah kebawah dan usaha mikro kecil, dan menengah (UMKM) diperlukan dukungan yang komprehensif dari lembaga keuangan. Selama ini UMKM terkendala akses pendanaan ke lembaga keuangan formal. Untuk mengatasi kendala tersebut, di masyarakat telah tumbuh dan berkembang banyak lembaga keuangan non-bank yang melakukan kegiatan usaha jasa pengembangan usaha mikro dan pemberdayaan masyarakat, baik yang didirikan pemerintah atau masyarakat. Lembaga-lembaga tersebut dikenal dengan sebutan lembaga keuangan mikro (LKM). Tetapi LKM tersebut banyak yang belum berbadan hukum dan memiliki izin usaha mikro untuk peminjaman dana dalam meningkatkan usaha mikro. Dalam rangka memberikan landasan hukum yang kuat atas operasionalisasi LKM, pada 8 Januari 2013 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro. Disini akan dipaparkan beberapa peran dari lembaga keuangan mikro khususnya di Indonesia.

### **Peran Pengentasan Kemiskinan**

Pengentasan kemiskinan dapat dilakukan dengan banyak sarana dan program baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Sarana dan program tersebut di antaranya dengan mendorong usaha kecil atau usaha mikro yang bersifat produktif melalui penyediaan fasilitas pinjaman skala kecil. Dengan demikian maka akan dapat meningkatkan produktivitas masyarakat dan dapat menumbuhkan usaha-usaha kecil dan mikro di tingkat bawah seperti pedesaan.

### **Peran Pendorong Pertumbuhan Ekonomi**

Dalam upaya peningkatan angka pertumbuhan ekonomi, pemerintah harus bisa mengurangi angka pengangguran dengan mendorong sektor usaha mikro. Usaha tersebut dapat berupa pemberian kredit dengan bunga kecil. Selain itu juga menumbuh kembangkan produksi mikro dalam jumlah yang lebih besar lagi, seperti pada pemberian kredit kepada usaha properti dan jenis usaha lainnya. Hal tersebut dikarenakan usaha kecil mikro sudah jelas terbukti memiliki kemampuan bertahan dalam menghadapi krisis yang tinggi. Ketika krisis ekonomi sedang di alami oleh negara-negara ASEAN tidak terkecuali Indonesia pada tahun 1997-1998 lalu, sektor bisnis properti mengalami keterpurukan yang tergolong mendalam sementara sektor usaha mikro dapat tetap mampu berdiri. Usaha mikro pula lah yang mampu tetap mempertahankan Indonesia tidak semakin terpuruk.

PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura (MBK) adalah suatu LEMBAGA KEUANGAN MIKRO (LKM) swasta (non-bank, non-koperasi). Bisnis yang dijalankan profesional dengan tujuan memberikan akses modal kerja yang

Pterjangkau kepada keluarga yang berpendapatan rendah di Indonesia secara langsung dan berkesinambungan, demi mengurangi kerentanan dan meningkatkan taraf hidup. MBK memberikan pelayanan modal kerja kepada masyarakat terutama di daerah pedesaan yang berada digaris kemiskinan, atas dasar saling percaya, partisipatif, dapat memperoleh izin usaha dari Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (BAPEPAM-LK), Departemen Keuangan, Sejak tahun 2006 dan sesuai dengan anggaran dasar terakhir, dapat membuka cabang atau perwakilan ditempat lain, antara lain Kantor Cabang Pembantu, Kantor Unit dan Kantor Kas, baik di dalam maupun di luar wilayah Republik Indonesia sebagaimana yang ditetapkan oleh Direksi.

Sehingga karyawan perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kemampuan menghadapi persaingan, serta banyak faktor yang dapat menjadi beban kerja yang berlebihan di antaranya keterdesakan waktu, bekerja lebih profesional untuk kepuasan nasabah, pekerjaan yang monoton, serta *double job* hal ini memungkinkan sebagian karyawan akan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab maupun sebaliknya. Menurut salah satu karyawan pernah mengalami stres kerja karena *double job* dan tuntutan tugas yang banyak harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan masih butuh waktu beradaptasi pada pekerjaan.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002:304).

Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Menurut Selye (1976) dan *Gibson et al* (1996:341) hal ini pelopor peneliti stress, mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak yang positif dan dampak negatif. Reaksi pertahanan penyebab stres berdampak pada bagian tubuh tanggapan ini menunjukkan dan menyesuaikan menghadapi penyebab stres dengan melewati 3 fase berbeda yang pertama disebut sinyal atau (alarm) tingkat ini normal dari ketahanan seseorang, kedua fase perlawanan di mana seseorang mengalami kelelahan, ketakutan dan ketegangan di mana tingkat ketahanan naik di atas normal, dan yang ketiga yaitu ke kelelahan penurunan kesehatan mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan. Proses berlangsung secara bertahap dan akan mengakibatkan dalam kondisi yang berbahaya.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karir yang baik. Sedangkan stres yang bersifat negatif terjadi jika kita merasa lepas kendali atau berada di bawah tekanan yang terus menerus sehingga menjadi sulit berkonsentrasi dan merasa kesepian.

Perkenalan stres sebagai *eustres* (dari kata Yunani *eu* yang berarti baik, seperti dalam kata *euphoria* adalah merangsang dalam pengertian positif, *eustres* pun perlu dalam hidup. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*). Beberapa peneliti menemukan bahwa stres menghubungkan kepuasan kerja dengan keseluruhan kinerja karyawan. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal.

Karyawan yang puas dengan pekerjaan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dari pada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan maka mereka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima, jarang bolos bahkan sukarela datang diluar hari kerja.

Penelitian seperti ini telah banyak dilakukan sebelumnya. Charisma (2014) variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini menjelaskan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja. Relevan dengan penelitian Wijaya dan dkk (2014) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja, hasil tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Sanjaya (2012) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh

negatif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stres yang tinggi menurunkan kinerja karyawan. Penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun sebaliknya hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sutrisno (2014) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan karena karakteristik dan semangat kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini relevan dengan penelitian Hulaifah Gaffar (2012) menunjukkan bahwa stres faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya adalah stres tidak stres karyawan tetap bekerja dengan baik tidak ada penurunan kinerja. Romli (2010) besar koefisien dari stres terhadap kinerja menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi stres akan membuat kinerja semakin meningkat.

Menurut Robin (2002:304) stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Berdasarkan pernyataan di atas bahwa stres kerja merupakan aspek yang penting terkait dengan kinerja, apabila kinerja baik maka perusahaan mendapat keuntungan keuntungan begitu sebaliknya, sehingga karyawan harus mendapatkan perhatian lebih untuk mengelola manajemen stres untuk kelangsungan suatu perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai karyawan sesuai dengan standar ukuran pekerjaan. Kinerja karyawan harus dijaga untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu

dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dharma (1991) dalam Sani dan Maharani (2013:312) memberikan tolak ukur kinerja yaitu kualitas kuantitas dan ketetapan waktu.

Oleh sebab itu maka perusahaan harus memenuhi kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan dalam pemenuhan ketetapan waktu, pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah dan promosi, teman kerja, lingkungan kerja. Luthan (2006:243)

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Jalur (*Path analysis*) tujuannya untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung dari ketiga variabel yang akan diteliti. Latar belakang inilah maka peneliti menganggap permasalahan tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul **“ANALISIS STRES KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang dipaparkan dalam latar belakang penelitian sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura
2. Bagaimana stres kerja karyawan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui stres kerja di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengaruh stress kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Stres kerja di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.
2. Stres kerja karyawan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.
3. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui stres di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan menjadi masukan bagi pihak-pihak tertentu terutama bagi pengembangan ilmu manajemen dalam menginformasikan data yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.4.2. Kegunaan Praktis

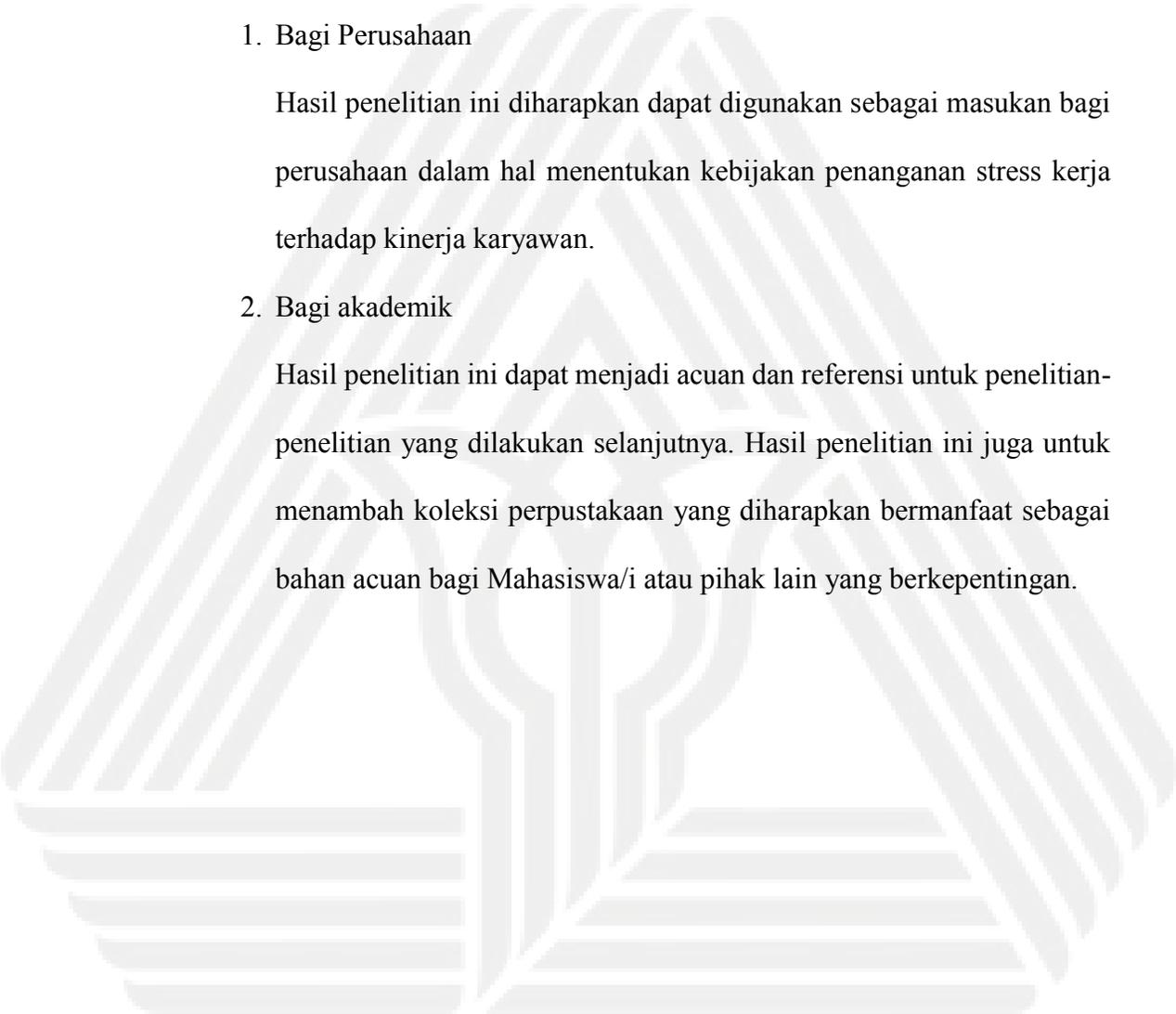
Dalam aspek praktis dibagi dalam 2 macam yaitu:

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam hal menentukan kebijakan penanganan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian-penelitian yang dilakukan selanjutnya. Hasil penelitian ini juga untuk menambah koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bahan acuan bagi Mahasiswa/i atau pihak lain yang berkepentingan.



IKOPIN