

BAB IV

ANALISIS PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA BTN SYARIAH KCS BANDUNG

4.1. Tekanan Kerja Yang Dialami Karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung

BTN Syariah Cabang Bandung merupakan salah satu bank syariah yang beroperasi di Bandung dapat dikatakan pada tahap perkembangannya mengalami banyak persaingan dalam kegiatan usaha. Produk pembiayaan Perumahan Umum dan Perumahan Rakyat yang menjadi ciri khas keunggulan produk pembiayaan di BTN Syariah saat ini telah mengalami penurunan akibat banyaknya bank-bank lain yang juga memiliki produk pembiayaan pada sektor properti tersebut. Kondisi ini menjadikan pihak manajemen BTN Syariah berupaya sekuat tenaga untuk bisa meraih pangsa pasar yang baik dan sesuai target. Hal ini tentu saja berimbas pada lingkungan kerja yang ada di kantor BTN Syariah Cabang Bandung.

Tekanan pekerjaan yang tinggi akibat semakin ketatnya persaingan dan beban target pekerjaan yang diberikan pihak manajemen BTN Syariah akan membuat karyawan yang bekerja di BTN Syariah Cabang Bandung lebih cepat mengalami tekanan dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Kepanikan yang berlebihan lebih banyak dialami oleh karyawan wanita karena wanita cenderung lebih emosional sehingga menjadi tidak rasional. BTN Syariah Cabang Bandung mempunyai 72 orang karyawan, yang sebagian besar adalah karyawan wanita, yaitu 50 orang atau sebesar 72,35 % dari jumlah

keseluruhan karyawan. Sebagian besar dari karyawan wanita tersebut adalah sudah menikah, yaitu sebesar 32 orang atau 74,28% dari keseluruhan karyawan wanita.

Para karyawan yang bekerja di lingkungan kantor BTN Syariah Cabang Bandung merasakan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi, apalagi di saat-saat *high section* (liburan sekolah, liburan hari raya, *weekend*, *long weekend*, pergantian tahun), yang diwujudkan dengan seringnya karyawan, termasuk karyawan wanita melakukan kerja lembur saat aplikasi pembiayaan banyak yang masuk. Bagi karyawan pria, lembur kerja mungkin telah menjadi sesuatu hal yang biasa dan tidak menimbulkan masalah. Tetapi bagi karyawan wanita, seringnya kerja lembur akan menimbulkan permasalahan tersendiri bagi mereka mengingat tuntutan dan tekanan pekerjaan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan tersebut. Selanjutnya, kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan.

Adanya isu merger dengan Bank Mandiri pada satu tahun terakhir ini, hal ini berimbas pada kebijakan manajemen BTN Syariah di Pusat. Pihak manajemen berusaha mempertahankan eksistensi BTN Syariah dengan mengembangkan sayap pelayanan operasionalnya. Karyawan yang masuk jauh lebih besar dibandingkan jumlah karyawan yang keluar. Pihak manajemen melakukan perekrutan karyawan besar-besaran dalam rangka pengembangan perusahaan, yaitu di Kantor Cabang sebanyak 32 orang dan di Kantor Pusat sebanyak 26 orang, yang sebagian besar dari mereka adalah wanita berusia relatif muda, yaitu sebanyak 26

karyawan wanita pada kantor Cabang dan 24 karyawan wanita pada Kantor Pusat di Jakarta.

4.2. Tingkat Kinerja Karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung

Dalam penilaian dan upaya peningkatan tingkat kinerja kerja karyawan, BTN Syariah Bandung memiliki standarisasi tersendiri dalam menilai serta berusaha memberikan fasilitas yang ada dalam menunjang pekerjaan bagi karyawannya. Meskipun pelaksanaan pemberian fasilitas yang ada dalam menunjang pekerjaan bagi karyawannya bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, akan tetapi harus mendapat perhatian karena pengaruhnya cukup besar terhadap kinerja kerja karyawan.

Sebagaimana telah diketahui, kinerja erat hubungannya dengan unsur manusia yang merupakan sumber daya rangsangan pemberian kegairahan kerja. Karena itulah dibutuhkan adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pelaksanaan pemberian fasilitas yang ada dalam menunjang pekerjaan bagi karyawannya dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja kerja dimana sebagai kompensasinya perusahaan akan memberikan penghargaan yang sifatnya insentif material atau nonmaterial bagi para karyawan yang dapat berprestasi tinggi. Terlebih lagi, hal ini dilakukan pihak manajemen BTN Syariah untuk meminimalisir tekanan kerja yang dialami oleh para karyawan.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam melaksanakan tugas tersebut, terdapat dua kondisi, yaitu berhasil dan gagal. Jika

berhasil maka perusahaan dapat menjalankan program sesuai dengan rencana semula. Tetapi jika gagal, perlu dicari penyebabnya agar dapat ditemukan jalan keluarnya. Kegagalan tersebut disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan, atau karena tidak adanya dorongan atau kinerja untuk menyelesaikan tugasnya. Jika kegagalan tersebut disebabkan oleh rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan, maka perlu dicari penyebab rendahnya kinerja tersebut.

Perusahaan harus memikirkan cara untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dan meminimalisir tekanan pekerjaan yang dialami para karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dalam pelaksanaannya perlu adanya suatu rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan faktor-faktor lainnya yang disertai dengan adanya pedoman yang jelas dan tertulis. Realisasi bentuk kompensasi dari BTN Syariah Bandung dalam hal pemberian fasilitas untuk meningkatkan kinerja kerja, yaitu:

- a. Dispensasi waktu kerja bagi karyawan yang sedang mengikuti pendidikan lanjutan
- b. Biaya pendidikan program sarjana atau pasca sarjana bagi yang berprestasi.
- c. Diikutsertakan pelatihan “*Carrier Planning*” untuk jenjang promosi jabatan.
- d. Diikutsertakan dalam program “*In House training*” yang berhubungan dengan pendidikan perbankan
- e. Tunjangan Kesehatan
- f. Tunjangan Perumahan
- g. Tunjangan Transportasi
- h. Tunjangan Hari Raya

- i. Tunjangan Cuti
- j. Tunjangan Melahirkan
- k. Tunjangan Pernikahan.

4.3 Analisa Regresi Sederhana

Untuk mencari seberapa besar pengaruh penerapan Tekanan Kerja yang dialami para karyawan BTN Syariah Cabang Bandung terhadap peningkatan kinerja karyawannya, hal ini dapat dilihat dari bentuk persamaan regresi untuk melihat pengaruh variabel X (Tekanan kerja) terhadap variabel Y (peningkatan kinerja) adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Perhitungan koefisien regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS dan setelah perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15

Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.683	1.562		1,985	.024
	Tekanan	,213	.078	.663	-4,563	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan data yang diperoleh dalam tabel 4.16 diatas dapat ditulis dengan bentuk suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = -4,653 + 0,663 X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan beberapa hal berikut ini:

1. Dari persamaan linier sederhana diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah -4.653, berarti variabel Y (peningkatan kinerja) pada saat saat variabel X (Tekanan kerja) tidak ada (nol) besarnya adalah -4.653.
2. Selain itu, tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel Tekanan kerja (X) dengan variabel peningkatan kinerja (Y). Variabel X bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Koefisien regresi variabel X sebesar 0.663, jika variabel X meningkat satu satuan, maka variabel Y berkecenderungan akan naik sebesar 0.663 satuan.

4.3.1. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui persamaan regresi tersebut signifikan atau tidak maka terlebih dahulu dilakukan pengujian koefisien regresi β dengan menggunakan statistik uji t-student.

- **Hipotesis :**

H_0 : Variabel X (Tekanan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (peningkatan kinerja).

H_1 : Variabel X (Tekanan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (peningkatan kinerja).

Taraf nyata : $\alpha = 5\%$

- **Kriteria Uji :**

- a) Berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t tabel ;
 - Jika t-hitung > t-tabel atau t-hitung < t-tabel, H_0 ditolak.
 - Jika t-tabel \leq t-hitung \leq t-tabel, H_0 diterima.

Untuk nilai t-tabelnya dengan df (degree of freedom) adalah sebesar 50 (n-2) didapat hasilnya yaitu sebesar - 1.985.

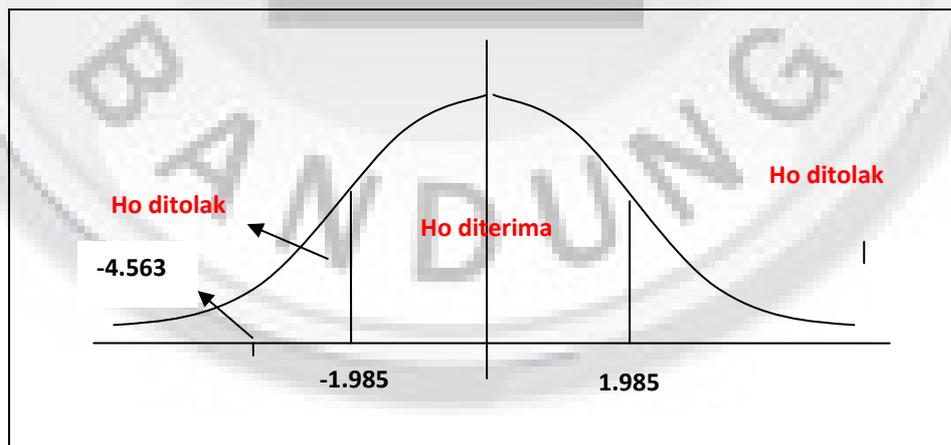
b) Berdasarkan nilai probabilitas ;

- Jika probabilitas ≥ 0.05 , Ho diterima.
- Jika probabilitas < 0.05 , Ho ditolak.

• **Kesimpulan :**

Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel tekanan pekerjaan (X) terhadap kinerja karyawan wanita (Y). Ini berdasarkan pada analisis kuantitatif yang menghasilkan koefisien regresi sebesar $-1,985$, nilai t hitung sebesar $-4,563$ dan *P value* $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin besar tekanan pekerjaan yang terjadi maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan di BTN Syariah Cabang Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar.

Gambar:



Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (tekanan kerja) terhadap variabel Y (peningkatan kinerja). Dari grafik di atas, maka dapat dikatakan bahwa tekanan kerja yang dialami oleh para

karyawan di BTN Syariah Cabang Bandung secara nilai regresi tidak dapat mengubah perilaku kinerja karyawan BTN Syariah Cabang Bandung. Besaran nilai variabel X (tekanan kerja) dari sisi skor menunjukkan angka negatif dan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BTN Syariah Cabang Bandung. Meskipun karyawan di BTN Syariah mayoritas adalah wanita yang notabene rentan terhadap tekanan kerja, akan tetapi karena komitmen pihak manajemen BTN Syariah Cabang Bandung yang mendukung secara fasilitas dan penciptaan suasana yang kondusif di lingkungan kantor BTN Syariah Cabang Bandung maka tekanan kerja yang dialami karyawan dapat diminimalisir.

4.3.3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk melihat kekuatan hubungan variabel bebas dengan variabel dependen digunakan koefisien korelasi (R) dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh koefisien determinasi (KD).

Hasil perhitungan besar hubungan serta pengaruh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.786	2.22165

a. Predictors: (Constant), x

Dengan demikian keeratan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0.888 dan hubungan sebesar ini masuk dalam kategori hubungan yang kuat. Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh antara variabel

X terhadap variabel Y yang diperoleh adalah 0.788. Jadi dapat dikatakan bahwa kontribusi dari variabel X yaitu tekanan pekerjaan yang dialami para karyawan yang bekerja di BTN Syariah Cabang Bandung terhadap variabel Y atau peningkatan kinerja adalah 78.8%. Hal ini menunjukkan tingkat pengaruh tekanan kerja yang apabila indikatornya mengalami kenaikan bobot nilai dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 78.8%. Kemudian sisanya sebesar 21.2% perubahan yang terjadi pada variabel Y atau bentuk peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti selain daripada tekanan kerja yang dialami para karyawan yang bekerja di BTN Syariah cabang Bandung.

4.3.4. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah KCS Bandung

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa statistik diatas, menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel tekanan pekerjaan (X) terhadap kinerja karyawan wanita (Y). Ini berdasarkan pada analisis kuantitatif yang menghasilkan koefisien regresi sebesar $-1,985$, nilai t hitung sebesar $-4,563$ dan $P\ value\ 0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin besar tekanan pekerjaan yang terjadi maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan di BTN Syariah Cabang Bandung.

Berkaitan dengan itu, maka tekanan kerja yang dialami di BTN Syariah KCS Bandung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, karena Tekanan kerja yang dialami para karyawan selama mereka bekerja di BTN Syariah Bandung tidak begitu berat. Hal ini berimplikasi pada kinerja karyawan yang

tidak terpengaruh oleh tekanan kerja yang ada, namun masih terdapat beberapa masalah diantaranya kurangnya pihak manajemen BTN Syariah dalam menghargai prestasi kerja yang telah dicapai karyawan, kurang harmonisnya hubungan yang terjalin diantara sesama rekan kerja secara individual, gaji dan insentif yang diberikan kurang memenuhi kebutuhan karyawan. Akan tetapi, secara umum tekanan kerja yang tidak begitu berat di BTN Syariah ini merupakan upaya pihak manajemen yang terus berusaha meminimalisir tekanan kerja yang dialami para karyawannya. Dalam hal ini, pihak manajemen BTN Syariah Cabang Bandung telah berhasil dalam mengantisipasi segala hal kemungkinan terkait adanya tekanan pekerjaan yang mungkin dialami oleh para karyawannya.

Tidak berpengaruhnya tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di BTN Syariah KCS Bandung, karena dalam hal ini kinerja para karyawan di BTN Syariah Cabang Bandung tinggi, hal ini terlihat dari motivasi kerja karyawannya yang tinggi, semangat kerja serta rasa tanggung jawab dan dedikasi mereka kepada BTN Syariah yang baik. Tetapi masih timbul beberapa masalah sebagian kecil diantaranya adalah pengawasan yang terlalu ketat, sehingga karyawan merasa tertekan, dan pemimpin yang kurang mampu menciptakan situasi kerja yang bersahabat dalam lingkungan kerja.

Untuk mengatasi dan mencegah permasalahan tersebut, Pihak manajemen BTN Syariah selalu menerapkan budaya kebersamaan terutama dalam penerapan gaya evaluasi atasan dengan mempertimbangkan aspek psikis dan situasional sehingga bawahan dapat menerima sepenuhnya terhadap target yang diberikan oleh manajemen BTN Syariah. Selanjutnya dengan memperkuat budaya

organisasi, manajemen BTN Syariah Cabang Bandung menerapkan gaya evaluasi yang berbasis anggaran yang cukup menyulitkan sehingga para karyawan yang bekerja di BTN Syariah Cabang Bandung dapat mencapai target tersebut dengan upaya maksimal.

Pihak manajemen BTN Syariah Cabang Bandung tidak menutup mata adanya keniscayaan perkembangan dinamika bisnis disektor perbankan yang mengalami persaingan ketat. Profesionalisme dan industrialisasi di sektor perbankan yang berkembang tersebut membuat orang menjalani aktivitas profesi sebagai karyawan bank termasuk para karyawan BTN Syariah Cabang Bandung menjadi ikut dinamis. Ini secara otomatis mempengaruhi sosial individual masing-masing orang, banyak upaya-upaya yang sudah dilakukan pihak manajemen BTN Syariah Cabang Bandung untuk menghindari tekanan kerja yang mungkin dialami oleh para karyawannya, karena tekanan tersebut dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan di BTN Syariah Cabang Bandung.