

# **BAB I**

## **PENDAHULUN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat, karena itu suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan dapat memajukan serta mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas menjadi tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Apabila karyawan dalam perusahaan memiliki kualitas yang tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya apabila karyawan dalam perusahaan memiliki kualitas yang rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan juga akan rendah.

Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (E. L. Sari 2015, 4). Produktivitas juga menjadi faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing suatu perusahaan. Salah satu ukuran pencapaian produktivitas dan faktor paling strategis pada suatu organisasi adalah produktivitas kerja (Encep Saepudin 2017, 59). Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan, sehingga menjadi peran penting dalam kesuksesan perusahaan.

Karyawan juga memiliki peranan dalam berjalannya aktivitas kerja perusahaan sehingga karyawan merupakan aset yang paling penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang ingin sukses dan berkembang dalam usahanya diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatian terhadap karyawan yang dimilikinya. Bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan dapat berupa gaji, kompensasi dan tunjangan kesejahteraan. Dengan tiga faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gaji merupakan salah satu faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena gaji dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan semangat yang tinggi. Maka kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Pengertian gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Kadarisman 2012, 316).

Didukung dengan hasil penelitian Muhammad Rizal Nur Irawan (2018) yang menyatakan adanya pengaruh antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mahkota Sakti Jaya. Hal ini berarti semakin tinggi gaji dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan produktivitas kerja karyawan. Gaji menjadi faktor yang harus diperhatikan suatu perusahaan, apabila gaji karyawan diabaikan oleh perusahaan maka tidak menutup kemungkinan akan timbulnya permasalahan seperti, menurunnya semangat karyawan dalam bekerja dan bahkan karyawan bisa saja pindah ke perusahaan lain yang lebih memperhatikan gaji karyawan.

Kompensasi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawan jika dikelola dengan baik kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, dan memelihara serta menjaga karyawan dengan baik (E. L. Sari 2015, 3). Selain itu, kompensasi juga diartikan sebagai bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan (Sofyandi 2008, 159).

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari (2016) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan di PT Pelangi Demak. Karena, kompensasi juga dapat disebut sebagai *reward* atas kerja keras yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Maka dengan kompensasi yang

setimpal, karyawan juga akan merasa dihargai kerja kerasnya oleh perusahaan.

Tunjangan kesejahteraan juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Tunjangan kesejahteraan karyawan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Tujuan adanya tunjangan kesejahteraan karyawan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (M. S. Hasibuan 2005, 185).

Pernyataan tersebut didukung penelitian oleh Budi Setyo Nugroho (2017) dengan memperoleh hasil bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. Hal ini berarti semakin tinggi dan semakin sesuai tunjangan kesejahteraan yang diterima karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.

Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, termasuk juga pada perusahaan jasa yaitu perbankan. Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang nomor 7 tahun 1992 yang dimaksud dengan perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (Wiroso 2011, 39). Di Indonesia terdapat dua jenis lembaga perbankan antara lain yaitu bank konvensional dan bank syariah.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah. Salah satu bank syariah di Indonesia adalah PT Bank Syariah Indonesia Tbk atau disingkat BSI. BSI diresmikan dan mulai beroperasi pada 1 Februari 2021. BSI adalah bank syariah terbesar di Indonesia hasil *merger*

atau penggabungan tiga bank syariah, yaitu: PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT Bank BNI Syariah (BNIS). Terobosan kebijakan pemerintah untuk melakukan penggabungan tiga bank syariah ini diharapkan dapat memberikan pilihan lembaga keuangan baru bagi masyarakat sekaligus mampu mendorong perekonomian nasional (Alhusain 2021, 19).

Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Kuningan Ahmad Yani 2 merupakan salah satu bank syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah beralamat di Kabupaten Kuningan yang menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan pelayanan jasa kepada nasabah. Produktivitas kerja karyawan di BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 sangat penting untuk mempertahankan eksistensi BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 di tengah perkembangan perbankan syariah di Indonesia yang sangat pesat ini.

Tujuan bank dapat tercapai karena adanya kontribusi dari karyawan. Setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan fungsi pada jabatannya masing-masing. Jumlah karyawan di BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 tidak sebanyak dengan jumlah karyawan di kantor cabang pembantu bank lain sehingga produktivitas kerja dari setiap karyawan juga perlu diperhatikan. Berikut ini tabel data jabatan dan jumlah karyawan di BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2**

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Branch Manager	1 Orang
2	Branch Operational & Service Manager	1 Orang
3	Funding & Transaction Staff	1 Orang
4	Consumer Staff	1 Orang
5	Operational Staff	1 Orang
6	Customer Service	2 Orang
7	Teller	1 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>8 Orang</b>

Sumber: Data Primer BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2

BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 memberikan gaji rutin setiap bulan kepada para karyawannya. Bank memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang baku dan standar untuk dijadikan acuan dalam pemberian gaji kepada setiap karyawan. Tujuan utama dari hal ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan. Gaji yang diterima oleh setiap karyawan di BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 disesuaikan dengan posisi dan jabatan dari masing-masing karyawan.

Karyawan BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 mengeluhkan gaji yang diterima karena dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu karyawan juga membandingkan gaji yang diterima sebagai pegawai bank dengan pegawai dari lembaga lain. Tidak menutup kemungkinan keluhan dari karyawan tersebut bisa saja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2.

BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 juga harus memperhatikan kompensasi dan tunjangan kesejahteraan karyawan, karena keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa kepada karyawan. Bentuk balas jasa terhadap karyawan dapat berupa kompensasi dan tunjangan kesejahteraan yang dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung agar para karyawan BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 lebih semangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan lebih baik lagi.

Kenyataannya, pemberian kompensasi dan tunjangan kesejahteraan dirasa belum memberikan kepuasan terhadap karyawan BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2. Kompensasi pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 tidak diberikan kepada seluruh karyawan, hanya pada karyawan bagian pemasaran yang mendapatkan kompensasi, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kesenjangan antar karyawan dan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2. Dengan demikian, tingkat produktivitas kerja karyawan juga belum maksimal, dapat dilihat ketika proses *roll-out* atau migrasi yang belum sesuai dengan target perusahaan.

Target perusahaan pada saat migrasi adalah 60 nasabah per hari, namun perusahaan hanya mencapai target sekitar 65%.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain dari gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan yaitu seperti kedisiplinan, pendidikan, atau keterampilan, ketiga faktor tersebut pada karyawan BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 sudah sesuai dengan kriteria perusahaan. Karyawan BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 memiliki tingkat pendidikan minimal sarjana, kemudian tingkat kedisiplinan juga terlihat cukup baik, dan keterampilan yang mereka miliki telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pada jabatannya.

Melihat peristiwa tersebut, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 maka perusahaan perlu memperhatikan terkait dengan masalah gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan yang merupakan faktor-faktor pendorong dalam tercapainya produktivitas kerja karyawan yang optimal sehingga dapat menjamin kelangsungan aktivitas BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaji, kompensasi dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan di BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2. Maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Gaji, Kompensasi, dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kuningan Ahmad Yani 2)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan-permasalahan pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan belum memberikan kepuasan terhadap para karyawan.

- b. Produktivitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

## **2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka untuk memperjelas ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dilakukan secara fokus maka batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada pengaruh gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2.

## **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan pokok pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2?
- b. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2?
- c. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2?
- d. Apakah terdapat pengaruh gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2.

- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2?

## 2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Secara Teoritis

#### 1) Bagi Penulis

Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat memperluas dan menambah wawasan dalam memahami pengaruh gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2.

#### 2) Bagi Akademi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kajian dan wawasan bagi pembaca untuk mengetahui lebih dalam mengenai manajemen sumber daya manusia yang ada pada perbankan syariah, khususnya mengenai pengaruh gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2. Serta dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki subjek penelitian yang sama dengan penelitian ini.

### b. Secara Praktis

#### 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru di BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2 dalam menghadapi masalah mengenai gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Kuningan Ahmad Yani 2.

#### 2) Bagi Masyarakat

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi lebih jauh kepada masyarakat mengenai pengaruh gaji,

kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta untuk memberikan motivasi kepada masyarakat supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, karena produktivitas kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kesuksesan dan kemajuan perusahaan.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Agar selanjutnya penulisan karya ilmiah ini lebih terarah dan sistematis, maka sistematika penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas dan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian secara teoritis dan secara praktis, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : KAJIAN TEORI**

Bab ini membahas dan menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu mengenai gaji, kompensasi, tunjangan kesejahteraan, dan produktivitas kerja. Kemudian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

##### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas dan menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode penelitian, dan teknik analisis data dengan menggunakan berbagai uji diantaranya, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

##### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas dan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian yaitu seperti profil lembaga dan karakteristik responden. Kemudian, hasil berbagai pengujian dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas dan menguraikan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan atas jawaban pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Dan saran dari peneliti mengenai pemmasalahan yang diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.

