

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Saat ini dunia usaha telah memasuki era globalisasi, dimana persaingan perusahaan semakin ketat khususnya yang terjadi di Indonesia, persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu memperbaiki hal-hal yang ada di dalam perusahaan agar dapat berkembang dan semakin baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung perusahaan yang harus diperhatikan dengan baik agar produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tidak terganggu.

Sumber daya insani merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan biasanya tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah

perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh

rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.<sup>1</sup>

Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>2</sup> Dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan

---

<sup>1</sup> Kusdyah Rachmawati, Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2008, hal. 5.

<sup>2</sup> Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009, hal. 125.

serta pengembangan SDM perlu adanya program-program manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan karier, kompensasi, orientasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Dengan produktivitas kerja karyawan yang baik di harapkan karyawan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.<sup>3</sup> Dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan perusahaan dapat termotivasi dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi dan semakin membaik.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi, Mulia (2011) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan

---

<sup>3</sup> Sunyoto, D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Yogyakarta: CAPS, 2012, hal. 153.

gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga pengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.<sup>4</sup>

Dalam perusahaan, produktivitas kerja karyawan sering mengalami penurunan. Demikian juga halnya terjadi pada PT.

---

<sup>4</sup> Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007, hal. 10.

BNI Syariah KC Palembang. Penurunan itu bisa terjadi karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kecemburuan sosial diantara pegawai, kebosanan dalam bekerja, kelambanan dalam bekerja, disiplin tentang waktu yang dikacaukan karena adanya keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak, tidak adanya kerjasama dalam memecahkan masalah yang menyebabkan ketidakefektifan dalam bekerjasama dan partisipasi total pegawai. Menurunnya produktivitas kerja pegawai ini bila tidak diatasi dengan segera maka perusahaan tersebut akan mengalami penurunan yang signifikan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka diperlukan adanya peningkatan kompensasi agar karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang semangat berlomba-lomba memberikan hasil dan prestasi yang terbaik dalam bekerja karena adanya pemberian imbalan seperti reward atau hadiah yang dilakukan tiap tahun pada ulang tahun perusahaan. BNI Syariah memahami bahwa kompensasi dan benefit yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap produktifitas kinerja serta tingkat perputaran pegawai. Oleh karenanya,

Perseroan senantiasa memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan berusaha memfasilitasi kebutuhan pegawai dengan harapan terjalin hubungan saling membutuhkan sehingga terjadi keterikatan antara pegawai dan Perseroan yang saling bersinergi untuk mencapai tujuan yang sama.

Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan termotivasi dan lebih fokus untuk mencapai sasaran perusahaan. Selain itu, budaya organisasi yang baik harus diterapkan demi meningkatnya pertumbuhan perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki budaya kerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manajer harus selalu membimbing dan membina karyawannya agar selalu fokus akan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yakni sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Research Gap Pengaruh Kompensasi Terhadap**  
**Produktivitas Kerja Karyawan**

<b>Isu</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</b>	Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Alimuddina (2012) 2. Dwi Ariyani (2014)
	Tidak Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Andi Setyawan (2016) 2. Sajono Setiawan (2016)

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang diteliti oleh Alimuddina dan Dwi Ariyani menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Andi Setyawan dan Sajono Setiawan yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berikut *research gap* dari pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan yakni sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
***Research Gap* Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

<b>Isu</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</b>	Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Erick Putra (2016) 2. Hadi Prayitno (2015)
	Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Junizar (2019)

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang diteliti oleh Erick Putra dan Hadi Prayitno menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Junizar yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah KC Palembang”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang?
2. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang?
3. Apakah pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak seperti :

1. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia (SDM) secara langsung dalam praktik di lapangan. Selain itu untuk

mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam merumuskan berbagai kebijakan, terutama kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi dan budaya organisasi.

## 3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat dijadikan referensi penelitian lain yang akan meneliti dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah KC Palembang, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang Ruang Lingkup Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variabel-variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Pengukuran Variabel dan Teknik Analisis Data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Terdiri atas kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.

