

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya supaya tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya faktor-faktor produksi, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, mesin, bahan baku dan teknologi. Sumber daya yang paling penting dari beberapa sumber daya tersebut hanya sumber daya manusia karena merupakan pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Sumber daya manusia atau human resources adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi di suatu organisasi atau perusahaan, karena hampir semua kegiatan operasional dari organisasi atau perusahaan dijalankan oleh manusia. Manusia sebagai kunci keberhasilan di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sebagai asset perusahaan perlu dilakukan pengelolaan (managemen) dengan baik. Setiap karyawan dituntut harus mampu bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memproduksi barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan oleh

perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam fungsi manajemen karena pengelolaan yang tidak efektif dan efisien akan menghambat jalannya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dengan itu pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai. BMT Syariah Riyal adalah perusahaan bergerak di bidang jasa keuangan atau biasa disebut koperasi. Konsep bisnisnya sama dengan lembaga keuangan lainnya yakni menghimpun dana (funding), menyalurkan dana (lending) dan penagihan (collection). Produktivitas di BMT Syariah Riyal yaitu dari banyaknya lending yang di salurkan sehingga dapat menghasilkan pendapatan.

Dibawah ini adalah data pencapaian produktivitas kerja karyawan BMT Syariah Riyal lima tahun terakhir sebagai berikut :

**Tabel 1. 1****Produktivitas Kerja Karyawan BMT Syariah Riyal**

Tahun	Target Produktivitas	Total Pendapatan	Jml Karyawan	Realisasi Produktivitas	Keterangan
2015	34.925.264	1.222.539.282	29	42.156.527	Tercapai
2016	59.641.796	1.627.060.572	35	46.487.445	Tidak Tercapai
2017	91.834.412	2.740.075.053	41	66.831.099	Tidak Tercapai
2018	100.221.583	3.961.591.943	39	101.579.281	Tercapai
2019	128.425.640	3.794.898.060	36	105.413.835	Tidak Tercapai

Dari tabel diatas menunjukkan terjadinya masalah produktivitas yang menurun sehingga target perusahaan tidak tercapai. Faktor yang menyebabkan produktivitas menurun disebabkan target perusahaan yang terlalu tinggi sehingga karyawan kurang menjaga lending yang berkualitas. Lending yang kurang berkualitas mengakibatkan timbulnya pembiayaan bermasalah, pembiayaan bermasalah mengakibatkan pendapatan atau produktivitas perusahaan menurun. Tingginya target lending yang dibebankan oleh karyawan divisi lending tidak seimbang dengan kompensasi yang diberikan oleh BMT Syariah Riyal.

**Tabel 1. 2****Data Tunjangan BMT Syariah Riyal 2015-2019**

No	Jenis Tunjangan	2015		2016		2017		2018		2019		Keterangan
		Ada	Tidak									
1	Tunjangan Telekomunikasi	√		√		√		√		√		Tidak ada kenaikan selama kurun waktu 3 tahun
2	Tunjangan Kehadiran	√		√		√		√		√		Tidak ada kenaikan selama kurun waktu 3 tahun
3	Tunjangan Makan	√		√		√		√		√		Tidak ada kenaikan selama kurun waktu 3 tahun
4	Tunjangan Hari Raya	√		√		√		√		√		Berdasarkan ketentuan perusahaan
5	Tunjangan Melahirkan											Diberikan hanya untuk karyawan yang melahirkan dan istri dari karyawan
6	Tunjangan Nikah											Diberikan hanya untuk karyawan yang menikah
7	BPJS Ketenagakerjaan	√		√		√		√		√		Upah yang dilaporkan ke BPJS tidak sesuai dengan upah yang diterima karyawan
8	BPJS Kesehatan	√		√		√		√		√		Upah yang dilaporkan ke BPJS tidak sesuai dengan upah yang diterima karyawan
9	Insentif Performansi		√		√		√		√		√	Didapatkan berdasarkan hasil penilaian semester 1&2
10	Insentif Marketing		√		√		√		√		√	Diberikan hanya untuk karyawan marketing

Tabel di atas menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan oleh BMT Syariah Riyal berupa Tunjangan Telekomunikasi, Tunjangan Kehadiran, Tunjangan Makan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Melahirkan, Tunjangan Nikah, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Insentif Performansi, Insentif Marketing.

Kompensasi yang diberikan BMT Syariah Riyal belum memenuhi standar UMP/UMK, namun BMT Syariah Riyal berusaha memberikan kompensasi dalam bentuk yang lain sesuai dengan kemampuan perusahaan, selain itu perusahaan berusaha meningkatkan fasilitas yang dibutuhkan untuk karyawan.

Salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah faktor kompensasi, karena kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial yang menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas hidup

karyawan. Sehingga besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan akan membuat karyawan semakin giat dan mendorong untuk lebih baik serta bertanggung jawab atas pekerjaannya, atau sebaliknya, jika karyawan tidak puas atas kompensasi yang diperolehnya akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Hasil pra-survey membuktikan beberapa fenomena kompensasi yang diberikan BMT Syariah Riyal kepada karyawannya. Pertama, BMT Syariah Riyal memberikan kompensasi berupa Upah Insentif kepada karyawan Divisi Bisnis namun upah insentif tersebut jarang diterima oleh karyawan dikarenakan nilai minimal indeks kumulatif insentif dirasa sangat tinggi oleh karyawan dan indikator-indikatornya cukup banyak.

Fenomena yang terjadi di Lingkungan kerja BMT Syariah Riyal adalah kurangnya kebersihan yang dirasakan karyawan. Dikarenakan tidak adanya lembar ceklist kebersihan untuk bagian umum serta kurang kontrolnya bagian HRD terhadap kinerja bagian umum.

Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan loyal/setia kepada perusahaan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Fenomena yang terjadi pada Motivasi Kerja di BMT Syariah Riyal adalah kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi yang diberikan perusahaan

Berdasarkan dari data produktivitas kerja karyawan dan tabel tunjangan karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada BMT Syariah Riyal adalah masalah Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini diduga karena kompensasi yang diterima karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan.

Berikut juga disajikan beberapa pemaparan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai refrensi dan data perbandingan untuk penelitian yang dilakukan oleh beberapa penulis.

Hasil penelitian menurut Nurul Azizah (2019) tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri, bahwa Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian menurut Rizky Dwiyanu (2018) tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT. Morich Indo Fashion Semarang), bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan human relation (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Morich Indo Fashion Semarang.

Hasil penelitian menurut Dwi Arum Cahaya (2019) tentang Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BNI KC Semarang bahwa tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian menurut Mujahidin Yunani (2017) tentang Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales PT. Quamed Yogyakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening bahwa Motivasi dan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menurut Heyzenus & Restui Laja (2018) tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Negara Indonesia Cabang Batam bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci melalui

penelitian dengan judul PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BMT SYARIAH RIYAL.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat berpengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada BMT Syariah Riyal?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada BMT Syariah Riyal?
3. Apakah terdapat berpengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada BMT Syariah Riyal?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada BMT Syariah Riyal?
5. Apakah terdapat berpengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada BMT Syariah Riyal?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian didasarkan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang dikomparasikan. Dengan mengikuti penjelasan diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada BMT Syariah Riyal.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada BMT Syariah Riyal.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada BMT Syariah Riyal.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan lingkungan terhadap produktivitas kerja pada BMT Syariah Riyal.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada BMT Syariah Riyal.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat bagi Mahasiswa**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan. Secara akademis dapat memberi gambaran tentang kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan disebuah perusahaan.

##### **2. Manfaat bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada para karyawan bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dan memberi saran untuk lebih memperhatikan kompensasi bagi karyawan supaya para

karyawan lebih baik lagi kinerjanya dan dapat menghasilkan produktivitas perusahaan lebih maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Manfaat bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan.

### 4. Manfaat bagi Penulis atau Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

