

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai sumber daya vital untuk ke organisasian memegang peranan pertumbuhan dalam perekonomian, dengan sumber daya manusia akan menciptakan ketenagaan dan keahlian untuk menunjang satu sama lain. Sebagai sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam produktivitas guna sebagai usaha penunjang profit yang optimal dan memberi kepuasan.

Sebagai sumber daya manusia yang berpengaruh dalam menunjang aspek terciptanya pengaruh yang positif dalam mengoptimalkan usaha diperlukan faktor pendorong diantaranya kompensasi dalam pembentukan motivasi sumber daya manusia. Karyawan merupakan suatu tenaga kerja yang mendefinisikan arti sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yang optimal, Menunjang kualitas pada Karyawan sebagai suatu pelayanan untuk masyarakat menjadikan hal tersebut menjadi suatu aset penting untuk proses kemajuan suatu perusahaan. Kriteria kinerja Karyawan perbankan memiliki indikator standar kualitatif dalam meraih hasil dengan didukung beberapa diantaranya yaitu faktor akurasi, presisi, penampilan, kemanfaatan dan efektivitas yang harus diterapkan untuk menunjang suatu ke produktivan kerja (Mahriani, 2019, hlm. 51). Dalam produktivitas Banyak persaingan terjadi dari berbagai instansi perusahaan menjadi tersebar luas dan pesat pada periode masa kini yang mengakibatkan dorongan berbagai

perusahaan untuk menjaga kenyamanan konsumen dan menjaga kualitas sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya. Pengaruh kompensasi menjadi salah satu faktor kemajuan setiap perusahaan yang mempengaruhi nilai kerja sebagai fondasi usaha dalam mengembangkan budaya dan meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi finansial menjadi kompensasi atau gaji pokok yang dibayar perusahaan kepada pegawainya menjadi suatu unit utama dalam pengaruh sebuah produktivitas. Sedangkan kompensasi nonfinansial menjadikan hasil kerja pegawai dalam menentukan suatu target dalam usaha kerja yang menjadikan komponen non finansial menjadi pengaruh ke produktivitas yang mencakup budaya pada setiap perusahaan dengan subjek organisasi menghasilkan budaya baru dalam mengelola ke produktivitasan pegawai.

Manajemen sumber daya manusia sudah ada semenjak manusia hidup berorganisasi seperti ke pemerintahan yang mengelola sumber daya manusia. Diperlukannya sumber daya manusia menimbulkan munculnya revolusi industri yang pada saat itu bertempat di Negara Inggris, mengakibatkan dampak penanganan sumber daya yang memproduksi barang secara besar dengan manfaat tenaga yang sedikit. Setiap perusahaan memberikan kompensasi untuk sumber daya manusianya.

Manusia dalam kehidupannya banyak berinteraksi dan membentuk ke organisasian, dalam organisasi terdapat sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang saling bersangkutan sesuai aktivitas yang ada didalamnya. Aktivitas

yang terdapat didalamnya membentuk pola yang berurutan dan berulang-ulang dalam mencapai tujuan bersama.

Karyawan berperan dalam perusahaan sebagai pendistribusian produk untuk masyarakat. Dalam keterkaitannya perusahaan harus mampu memberikan perorganisasian dalam membangun tujuan bersama untuk merealisasikan suatu kemajuan pada perusahaan dan pemasaran sehingga memunculkan produktivitas yang baik pada instansi.

Produk yang ditawarkan oleh Bank Mega Syariah sangat menarik dan mampu menyaingi produk perbankan syariah lainnya, akan tetapi Bank Mega Syariah tidak mampu menyaingi eksistensi persaingan dengan Bank Syariah besar lainnya. Faktor utama dari permasalahan tersebut adalah kurangnya pelayanan yang diakibatkan pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan pekerjaan dan kurangnya pemasaran dari produk sehingga menimbulkan kurangnya minat masyarakat untuk menggunakan produk Bank Mega Syariah. Terlampir dari data otoritas jasa keuangan (OJK) pada tahun 2020 jumlah jaringan statistik perbankan syariah tidak lebih banyak dari bank syariah lainnya, hal ini dibuktikan dengan pelayanan *syari'a service unit* memiliki angka 33 terendah ketiga dibandingkan perbankan syariah besar lainnya yang memiliki angka diatas 50. (Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2020). Oleh karena itu agar persaingan pada Bank Mega Syariah dapat dilaksanakan dengan efektif maka diperlukan suatu ke produktivitas-an dalam perusahaan tersebut. Faktor yang mendasari produktivitas itu dilihat dari kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan budaya organisasi yang terdapat dalam lingkup perusahaan.

Produktivitas menjadi pondasi utama dalam mempengaruhi kualitas persaingan di dalam perindustrian. Tercapainya produktivitas dalam keorganisasian menjadikan suatu prestasi dalam produktivitas kerja. Sebagai landasan utama produktivitas, tenaga kerja berfungsi mengukur produktivitas dengan biaya produksi paling besar dan nominal modal.

Dalam menghadapi persaingan yang terjadi, Bank Mega Syariah tidak hanya bersaing dengan lembaga syariah lainnya melainkan juga perbankan konvensional.

Produktivitas menjadi tolak ukur umum bagaimana kemampuan menjadi sesuatu yang maksimal dan tepat. Apabila terjadi penurunan pada produktivitas kerja seseorang, hal itu akan turut mempengaruhi lingkungan kerja sama lingkup pekerjaan. Produktivitas sebagai isu strategis dalam perusahaan yang menjadi program untuk sumber daya manusia. Perorganisasian yang baik mengakibatkan produktivitas berjalan dengan baik pula, produktivitas kerja merupakan cara sikap pandang seseorang yang diliputi rasa semangat untuk meningkatkan perbaikan sikap dalam berkegiatan. Pikiran yang positif dan semangat dalam mengembangkan usahanya merupakan etos kerja yang akan berpengaruh baik pada lingkungan disekitarnya. Bagaimana hal tersebut tercipta dan berkaitan dengan kinerja para karyawan Bank Mega syariah. Untuk menjaga kualitas perusahaan tersebut, salah satunya usaha Bank Mega Syariah memberikan kompensasi kepada sumber daya manusia yang mereka kelola. Bagaimana pengaruh kompensasi tersebut dalam perorganisasian yang terdapat pada

perusahaan? Agar terciptanya suatu ke produktivan dalam pekerjaan untuk menunjang kemajuan dan menghadapi tingkat persaingan.

Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap budaya organisasi pada produktivitas kerja. Oleh sebab itu peneliti membuat judul *“Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Mega Syariah Banjarmasin”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti peneliti adalah:

1. Apakah Variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Budaya Organisasi Berpengaruh secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Mega syariah Banjarmasin?
2. Apakah Variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Budaya Organisasi Berpengaruh secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Mega Syariah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah tersebut, maka didapatkan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Budaya Organisasi secara Parsial Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Mega syariah Banjarmasin.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Budaya Organisasi secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Mega syariah Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian yang akan dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan kegunaan yaitu:

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi pada produktivitas kerja.
2. Secara Akademik, penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti yang meneliti penelitian dimasa yang akan datang.
3. Secara Praktis, penelitian ini dimaksud sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.E pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk memberikan pemahaman yang jelas dari penelitian ini dan menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam menginterpretasikan judul dan permasalahan yang diteliti, perlu dijelaskan batasan istilah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu acuan daya timbul dari sesuatu perbuatan yang dapat memberikan dampak terhadap hal lain yang menjadi lingkup kesatuan keterhubungan aspek dan perbuatan seseorang (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2016, hlm 523). Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh dalam lingkup instansi berupa keproduktifan kerja dengan mencakup aspek kompensasi dan kebudayaan pada perusahaan perorganisasian sehingga dalam hal itu akan menimbulkan suatu pengaruh.

2. Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan pembayaran piutang dengan memberikan barang-barang yang seharga dengan utangnya (Dermawan et al., 1984, hlm. 88). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan secara rutin sebagai harga bayar atas jasa untuk perusahaan, di dalam kompensasi finansial mempunyai bentuk kompensasi secara langsung yaitu berupa gaji, tunjangan dan segala pembayaran yang dinominalkan, sedangkan bentuk kompensasi secara tidak langsung berupa wujud (Martoyo, 2000, hlm. 220). Maksud dalam kompensasi finansial disini adalah kompensasi yang diterima oleh Karyawan PT Bank Mega Syariah secara finansial yang bisa juga berupa gaji, upah, insentif dan dalam bentuk tidak langsung berupa tunjangan.

3. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi merupakan ganti rugi antara barang dan sebagainya (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2016, hlm. 795). Kompensasi nonfinansial tidak berupa nominal, jenis kompensasi ini hanya bisa dirasakan keuntungannya oleh karyawan secara langsung yang dapat berupa jam kerja, atau shift yang fleksibel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan (Rivai, 2004, hlm. 357). Kompensasi nonfinansial dalam penelitian ini berupa kompensasi yang dirasakan pada Karyawan PT Bank mega Syariah secara nonfinansial atau tidak berupa keuangan.

4. Budaya Organisasi

Budaya adalah pikiran akal budi tentang perkembangan adat istiadat yang biasanya sukar untuk diubah (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2016, hlm. 225). Budaya organisasi adalah kebiasaan dan keteraturan pola asumsi dasar yang ditimbulkan oleh suatu kelompok atau keyakinan, nilai-nilai dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi dan manifestasi dalam setiap pengaturan materi dan perilaku setiap anggota organisasi tersebut (Sari, 2009, hlm. 17). Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah kebudayaan yang terdapat dalam perusahaan sehingga menjadikan suatu kesatuan unit suatu organisasi yang membangun perilaku yang berdampak pada instansi.

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, dari sudut pandang filosofis produktivitas ketenagakerjaan yang dapat disebut pula sikap yang selalu ingin meningkatkan kualitas hidup. Dalam ekonomi produktivitas dijadikan pembanding antara sesuatu yang diperoleh dengan data sehingga memunculkan pengelolaan yang baik (Martono, 2019, hlm. 117). Produktivitas kerja yang dimaksud adalah keproduktifan kerja yang dilakukan oleh para Karyawan Bank Mega Syariah.

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya akan dijelaskan secara singkat, meskipun bahkan jika ada kesamaan, tetapi ruang lingkup penelitian bervariasi, baik dari segi variabel dan waktu. Penelitian sebelumnya ini digunakan sebagai referensi untuk melengkapi Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu:

1. M.Ikhsan, Andi, Reni, Wardani, Hakim pada tahun 2019 dengan judul *Pengaruh motivasi, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui kepuasan kerja: Studi prudential life Assurance in Makassar*. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Alat analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan PLS. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berupa survey. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Prudential Life Assurance di

Makassar dengan jumlah sebanyak 795 orang agen. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai original sampel 0,133 dan nilai dari t-statistik sebesar 1,295 yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, kepuasan kerja memiliki pengaruh kurang signifikan terhadap kinerja agen, motivasi kerja memiliki pengaruh positif kurang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan M.Ikhsan, Andi dan Reni memiliki variabel X *Motivasi kerja, kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja*. Dan variabel Y *Kinerja kerja* di sektor studi asuransi. Sedangkan variabel X yang diteliti penulis adalah *kompensasi, budaya organisasi* dan variabel Y *Produktivitas kerja* di sektor Perbankan Syariah. Persamaan dengan penelitian M.Ikhsan, Andi dan Reni menggunakan Metode Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik dengan variabel X Kompensasi.

2. Bani Nur Alamsyah pada tahun 2016 dengan judul *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Karyawan outsourcing di PT ALIH DAYA INDONESIA*. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Alat analisis *Path Analysis*. Pengumpulan data menggunakan sampel tak terbatas dengan metode kajian pustaka atau penelitian lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep variabel berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Perbedaannya dengan peneliti pada penelitian Bani Nur Alamsyah membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dan dampak loyalitas kerja karyawan outsourcing. Sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, budaya organisasi sehingga menimbulkan ke produktivan terhadap karyawan Bank Syariah. Persamaan pada penelitian Bani Nur Alamsyah terletak pada metode korelasi berganda dan uji asumsi klasik dan variabel X berupa kompensasi.
3. Deden Misbahudin Muayyad pada tahun 2016 dengan judul *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Pegawai II*. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Alat analisis *One sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan sampel populasi dalam penelitian keseluruhan pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II yang berjumlah 39 orang. Hasil penelitian tingkat

kepuasan kerja pegawai mencapai tingkat kepuasan, sedangkan kepuasan kerja mencapai nilai produktif, hasil lainnya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan pada penelitian Penelitian Deden Misbahudin Muayyad memiliki variabel kepuasan kerja dan bertempat di lembaga perbankan syariah di kantor wilayah, Sedangkan penulis bertempat di lembaga perbankan syariah wilayah Banjarmasin. Persamaan dengan peneliti sama-sama menggunakan skala likert dalam menentukan jumlah sampel.

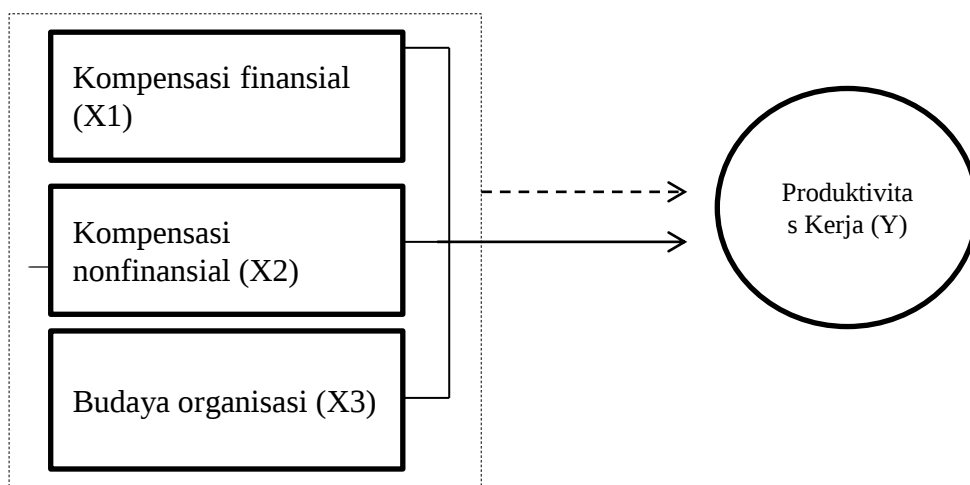
G. Kerangka Konseptual

Manajemen sumber daya manusia sudah ada semenjak manusia hidup dengan berorganisasi seperti pemerintahan dan perusahaan yang mengelola sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, organisasi, manajemen, kontrol, pembelian, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan pemberhentian (Malayu & Hasibuan, 2011, hlm. 62). Setiap perusahaan memikirkan tentang kompensasi untuk karyawannya, kompensasi sendiri merupakan balas jasa atas kerja yang dilakukan oleh para karyawan yang berperan dalam perusahaan sebagai pendistribusi suatu produk untuk masyarakat.

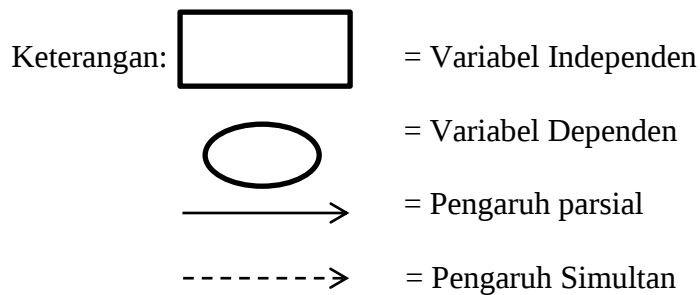
Produktivitas merupakan salah satu faktor pendorong kemajuan pada perusahaan, produktivitas yang baik menjadikan lingkup perusahaan menjadi terarah seiring perkembangan era globalisasi. Proses pemberian kompensasi pada perusahaan mampu memunculkan kebudayaan organisasi yang baik dan

memunculkan produktivitas kerja yang optimal pada perusahaan. Kompensasi yang seimbang dengan pekerjaan dan budaya organisasi yang terarah dan tertata memicu ke produktivitasan karyawan dalam lingkup kerja. Dengan menarik kesimpulan bahwa perusahaan memberikan kompensasi dan organisasi untuk karyawan agar lingkungan kerja optimal dalam produktivitas kerja. Dimana karyawan akan bekerja secara baik dengan balas jasa yang seimbang dan bertanggung jawab atas tiap pekerjaan yang dilakukan sesuai organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dibuat suatu kerangka konseptual untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Mega Syariah Banjarmasin. Sesuai dengan kerangka tersebut maka dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, rumusan masalah dibentuk dari kalimat pertanyaan (Sugiono, 2019, hlm. 99).

Adapun rumus untuk menentukan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_o : \beta_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

 $H_a : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
2. $H_o : \beta_2 = 0$; Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Ha : $\beta_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh simultan antara kompensasi finansial, kompensai nonfinansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang tersusun maka peneliti perlu menyusun sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut sebagai berikut.

Bab pertama adalah pendahuluan, yang merupakan pengalaman dari masalah yang menjelaskan kerangka dasar latar belakang masalah yang akan diteliti. Permasalahan tersebut akan diteliti dengan dirumuskannya rumusan masalah selain itu ditetapkan tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai, penulis membuat definisi operasional membatasi ketentuan penelitian ini.

Bab kedua berisi landasan teori yang memaparkan penjelasan secara uraian, menerangkan dan menjabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang sehubungan dengan masalah yang dipelajari dan juga memberikan informasi dari referensi media lain.

Bab ketiga adalah metode penelitian, yang berisi jenis, properti, dan lokasi sumber pencarian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pemrosesan data dan analisis data.

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Mega Syariah Banjarmasin. Selain itu, membahas analisis data dan hasil analisis dan diskusi yang disesuaikan dengan metode penelitian di Bab III, untuk memberikan perbandingan hasil penelitian dengan kriteria dan bukti yang ada untuk pertanyaan yang disebut dalam rumusan masalah.

Bab kelima berisi cakupan terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah ringkasan khusus dari diskusi tentang analisis sebelumnya. Saran adalah gagasan menulis dan berkontribusi dari pemikiran bahwa hasil penelitian ini memiliki dampak positif pada semua pihak.