

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pada saat ini dunia Perbankan di Indonesia sangat kompetitif. Hal ini dikarenakan banyak bank yang beroperasi secara lokal maupun internasional (Rosanti,2023).Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan mendorong pengembangan dan mengoptimalkan sumber daya agar karyawan menjalankan tugasnya dengan baik. Oleh karna itu, manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat diperlukan bagi perusahaan dalam memimpin,mengatur dan mengerahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara produktif. Untuk mencapai kesepakatan perusahaan, diperlukan produktivitas kerja karyawan yang baik (Suprpto, 2016).

Menurut Edy Sutrisno (2019) produktivitas kerja ialah suatu perilaku jiwa manusia yang kerap mencari perbaikan atau kemantapan bahwa seseorang dapat memenuhi aktivitas yang baik lagi dari hari kemarin. Dengan ini SDM diperlukan dalam kantor. Tanpa sumber daya manusia yang memenuhi, perusahaan akan kesulitan menjalankan fungsinya terpenting pengaruh produktivitas kerja pegawai.Adapun yang mempengaruhi produktivitas pegawai ialah pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya insani (SDI) perlu dibutuhkan dalam perusahaan, terutama untuk perkembangan dan kenaikan organisasi. Sumber Daya Insani adalah sebagian orang dalam suatu perhimpunan berbagai pandangan mereka dan melakukan pekerjaan yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi

(Norvadewi, 2017). Upaya perusahaan dalam mengembangkan sumber daya insani, perusahaan perlu melakukan beberapa cara seperti mengadakan pelatihan, menaikkan gaji pegawai dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang mahir dalam pekerjaannya. Menurut Indah (2020) Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang baik sehingga mengembangkan produktivitas kerja dan membuat pegawai efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Selain pengembangan sumber daya insani yang mempengaruhi produktivitas pegawai yang mewujudkan kemajuan perusahaan ialah kesejahteraan pegawai. Dananjaya (2018) kesejahteraan pegawai ialah Gaji tambahan yang diserahkan berdasarkan kecerdasan, tujuan dari kesejahteraan untuk mengembangkan serta memulihkan kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Strategi kesejahteraan pegawai akan bernilai apabila perusahaan dapat memberikan rasa aman dan mampu dijiwai oleh seluruh karyawan. Dan jika kesejahteraan pegawai terjamin, karyawan semakin betah dan memiliki semangat tinggi untuk melaksanakan kegiatannya. Semangat tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya membuat produktivitas kerja semakin meningkat dan perusahaan semakin mudah untuk mencapai tujuannya

Faktor lain yang bersangkutan dengan produktivitas karyawan yaitu fasilitas. Dengan adanya fasilitas yang lengkap akan memudahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas akan tercapai. Menurut Rifai'i (2019) fasilitas kerja merupakan salah satu bentuk pelayanan

pemberian dari perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk menaikkan produktivitas kerja pegawai. Dengan ini bahwa fasilitas sebagai landasan untuk melancarkan pelaksanaan aktivitas kerja (Akila, 2021).

Dengan dilakukan observasi dengan salah satu karyawan BMT Bima Magelang yang menjelaskan bahwa adanya penurunan produktivitas selama Covid-19 kemarin karena, adanya kebijakan dari pemerintah tentang penangguhan angsuran 1 tahun yang dapat mengakibatkan produktivitas menurun di BMT Bima Magelang penurunan produktivitas kerja di BMT Bima juga dipengaruhi dengan penurunan performance yaitu tidak mencapai target. Sedangkan dalam suatu organisasi produktivitas kerja sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Pengembangan sumber daya insani, kesejahteraan dan fasilitas memiliki faktor yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketiga variabel di atas dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Ketika karyawan merasa di dukung dalam pengembangan profesionalnya, kesejahteraan diperhatikan dan fasilitas kerjanya memadai, mereka lebih cenderung bekerja dengan maksimal, menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dan berkontribusi lebih signifikan terhadap tujuan Perusahaan.

Dari pembahasana tersebut, Peningkatan sumber daya insani, kesejahteraan, dan fasilitas faktor yang menonjol dalam produktivitas kerja pegawai, peningkatan SDI menjadi faktor utama bagi mengembangkan produktivitas kerja karyawan. Apabila SDM membaik maka produktivitas

juga ikut membaik dan lebih mudah untuk mencapai tujuannya sehingga beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, Kesejahteraan juga berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan karena, kesejahteraan akan membuat karyawan semakin loyal dan bertahan lebih lama diperusahaan. Selain itu, fasilitas kerja juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dapat mendukung peningkatan daya produksi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Kurnia (2019) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan dasar produktivitas tenaga kerja pegawai BUMN di kota medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Menyimpulkan bahwa, secara garis besar fasilitas berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan badan usaha milik negara di kota medan.

Azis (2022) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menilai tingkat produktivitas kerja yang dihubungkan dengan kesejahteraan dengan penawaran sokongan pegawai. Dengan metode deskriptif kualitatif. Menyimpulkan bahwa, tingginya produktivitas pegawai selama corona virus menyerang, selama dua tahun membuktikan cukup baik dan berdampak.

Putra & Sobandi (2019) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui bahwasannya pembangunan SDM menonjol signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan metode explanatory survey dan tehnik pengumpulan data angket. Menyimpulkan bahwa, peningkatan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar pada produktivitas tenaga.

Pratiwi (2019) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menjelaskan program kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja pada peningkatan produktivitas kerja karyawan RSUP. Metode yang digunakan ialah regresi linier berganda. Menyimpulkan bahwa, program kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja berdampak positif terhadap perkembangan produktivitas pegawai RSUP sanglah Denpasar.

Bank (2023) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana mengembangkan sarana dan sumber daya manusia untuk membangun produktivitas tenaga kerja karyawan PT.Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Seluma. Dengan Metode kualitatif. Disimpulkan bahwa, sarana (fasilitas) serta pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai.

Setiawan (2022) melakukan penelitian dengan tujuan untuk kesejahteraan karyawan , motivasi dan keterampilan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menjelaskan bahwasanya, kesejahteraan,motivasi dan keterampilan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Putri (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis dampak disiplin dan sarana tenaga kerja akan produktivitas dab kepuasan tenaga. Menggunakan analisis data path analysis. Menyimpulkan bahwa, disiplin kerja serta fasilitas berdampak besar pada kepuasan kerja dan prosuktivitas kerjaa karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, meskipun penelitian ini sudah pernah dibahas oleh para ahli sebelumnya. Namun, peneliti akan menegaskan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu, Perbedaanya adapun dari segi Variabel, Lokasi penelitian, Tahun penelitian dan Teknis Analisis data.

KSPS BMT Bima (koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Insan Mulia) Magelang didirikan pada tanggal 02 januari 1995 dengan nama asli KSU BMT Bima. Koperasi simpan pinjam syariah BMT Bima berkantor pusat di JL.Pemuda Barat No.02 Muntilan, Jawa Tengah.

Menurut Muljadi ( 2017) Tujuan Baitul Maal Wat Tamwil ini sendiri yaitu menaikkan usaha keuangan, khususnya untuk kepentingan anggota dan masyarakat pada umumnya. KSPPS Baitul Maal Wat Tamwil Bima ialah badan keuangan syariah yang meraih penghormatan KSP tahun 2014 sebagai KSP terbaik tingkat nasional untuk penyaluran pembiayaan terbaik sektor manufaktur dan penghargaan KSP tahun 2015 untuk kualitas fasilitas manufaktur yang baik, sehingga membuka peluang bagi setiap orang. Dengan cara mudah, paraktis dan menguntungkan untuk berinvestasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengembangan sumber daya insani, kesejahteraan, dan fasilitas yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BMT Bima Magelang. Peneliti memilih KSPP Bima Magelang, karena BMT Bima Magelang salah satu BMT yang memiliki

banyak cabang di magelang dan BMT dinobatkan sebagai koperasi simpan pinjam yang terbaik sefkabupaten magelang dan banyak juga lingkungan saya yang bekerja disana dan belum pernah ada yang melakukan penelitian disana yang sesuai dengan judul yang akan peneliti digunakan dan bank tersebut yang mendukung dan mengizinkan peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya insani, kesejahteraan dan fasilitas di bank BMT Bima Magelang. Sehingga peneliti tertarik mengusung judul penelitian **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani, Kesejahteraan serta Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bima Magelang”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks permasalahan di atas, maka pembahasan penelitian yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Bima Magelang?
2. Apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Bima Magelang?
3. Apakah fasilitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Bima Magelang?
4. Apakah Pengembangan Sumber Daya Insani, Kesejahteraan, Dan Fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Bima Magelang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dari pengembangan sumber daya insani pada produktivitas karyawan di BMT Bima Magelang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial kesejahteraan pegawai pada produktivitas pegawai di BMT Bima Magelang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat berpengaruh secara parsial fasilitas karyawan pada produktivitas kerja pegawai di BMT Bima Magelang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat peningkatan SDM, kesejahteraan dan fasilitas berpengaruh secara simultan pada produktivitas kerja pegawai di BMT Bima Magelang.

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

Output dari penyelidikan ini diharapkan bisa menyampaikan manfaat pada pihak berikut dan berupa:

##### 1. Manfaat Teoritis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi berkelanjutan ilmu pengetahuan khususnya tentang variabel yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan di BMT Bima Magelang.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta memberikan informasi, khususnya pada bidang perbankan syariah.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini memiliki tujuan untuk memberikan kemudahan dalam pemahaman skripsi, sistematika penulisan ini meliputi lima bab, yakni sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan menjelaskan mengenai penjelasan dasar latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II KAJIAN TEORITIS**

Pada bagian kajian teoritis menjelaskan mengenai inti point dari bacaan yang telah dikaji peneliti yang menyesuaikan pokok-pokok permasalahan yang terdapat dalam bab I. Selain itu terdapat juga kajian dari

beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, serta terdapat kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian metodologi penelitian memberikan penjelasan yang berisi kan desain penelitian, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

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

Pada bagian hasil penelitian dan juga pembahasan menjelaskan mengenai hasil penelitian dengan pengujian yang telah direncanakan sebelumnya serta pembahasan mengenai hubungan antar variable penelitian yang diteliti.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bagian penutup menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang disampaikan untuk objek penelitian serta bagi peneliti selanjutnya.