

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada hakikatnya sumber daya manusia menjadi sebuah sorotan dan harapan sebuah perusahaan agar dapat tetap bertahan dalam era globalisasi. Maka dari itu memang peran penting juga sumber daya manusia untuk memiliki peranan dalam terciptanya iklim produksi dan industri bagi sebuah perusahaan. Ini berkaitan langsung pada proses dalam menciptakan sumber daya manusia yang baik dan sesuai agar hasilnya memuaskan dan mempunyai nilai yang berkualitas. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia masih belum memadai pada kemampuan yang dimiliki baik secara intelektual maupun keterampilannya. Maka perlu ada pembenahan serta poin penting untuk menyiapkan generasi yang lebih baik serta dapat bersaing pada generasi selanjutnya. Kemampuan yang dimiliki dapat menjadikan kinerja yang diperoleh juga akan sesuai dengan usaha-usaha yang dilakukan.

Sumber daya manusia merupakan seseorang yang dikatakan sebagai karyawan. Karyawan-karyawan inilah yang

akan berkontribusi pada sebuah lembaga maupun perusahaan. Bagaimanapun seorang karyawan adalah poin penting yang perlu dimiliki dalam perusahaan karena jika tidak maka akan sangat sulit untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan atau instansi tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan memang mempunyai kedudukan yang paling pokok dalam memajukan serta mengembangkan kemampuan dan strategi yang baik.

Dengan strategi dan kinerja yang totalitas maka produktivitas pekerja akan semakin meningkat kedepannya. Tiap perusahaan mempunyai keinginan untuk lebih maju dan berdaya saing dengan perusahaan lainnya secara sehat. Maka produktivitas pekerja juga perlu diperhatikan karena ini akan berdampak untuk perusahaan tersebut. Setiap dari karyawan yang telah bergabung di dalam sebuah lembaga atau perusahaan perlu bertanggung jawab pada kepercayaan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan angka produktivitas kerja akan meningkat apabila adanya sebuah kerjasama yang dilakukan dalam hubungan antara karyawan dengan pimpinannya. Maka

dari itu hasil produktivitas yang diberikan karyawan untuk perusahaannya harus sesuai dengan tupoksi yang diperintihkannya. Selain itu kualitas dan kuantitas adalah hal penting dan akan memberikan manfaat pada tiap perusahaan. Kualitas akan diuji serta dilihat dengan hasil yang dicapai serta pencapaian sebuah perusahaan tersebut kedepannya.<sup>1</sup>

Produktivitas merupakan pokok yang penting pada tiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Adanya produktivitas untuk meningkatkan dan membantu memajukan perusahaannya agar lebih efektif dan efisien. Pencapaian yang baik akan membuat suatu kebanggaan tersendiri dari pihak pimpinan perusahaan tersebut. Tujuan diberikannya produktivitas kerja sebagai acuan para karyawan agar dapat melakukan seluruh kerjaan sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan membuahkan hasil yang baik pula. Ada dua faktor utama untuk keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi yaitu, pertama adalah dari segi sumber daya manusia itu sendiri dan yang keduanya sarana dan prasarana

---

<sup>1</sup> Cut Emiarti, Teridah Sembiring, “*Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan)*”, Jurnal: JDA, h. 8.

atau dapat dikatakan sebuah fasilitas yang perlu disediakan oleh pihak perusahaan sebagai dukungan menjalankan tupoksi para karyawan. Hal ini dikarenakan jika fasilitasnya tidak memadai maka akan menjadi penghambat dalam melakukan proses kerja karyawan itu sendiri. Sehingga tujuan, visi dan misi adanya perusahaan ini terselenggara dengan mestinya.<sup>2</sup>

Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan dan menumbuhkan kemampuan para karyawan untuk kedepannya. Dengan adanya kebijakan maka para karyawan akan membuahkan hasil yang baik untuk perusahaan maupun instansi manapun. Maka untuk melakukan sebuah pengembangan pada karyawan seluruh fasilitas yang ada perlu memadai agar tidak mempengaruhi proses pengembangan yang akan diberikan pada tiap karyawan. Jika sebuah perusahaan tidak melakukan pengembangan dan pemahaman kepada tiap karyawan maka akan berdampak pada tupoksi kerja yang kurang dipahami. Tidak adanya pembagian kerja yang tepat, serta terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan

---

<sup>2</sup> Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, Cet Ke-4), h. 124.

ini berdampak dari tidak adanya pengembangan dan fungsi tugas yang diberikan kepada karyawan.<sup>3</sup> Dalam meningkatkan sebuah kinerja maka tiap karyawan juga perlu menjaga dan memanfaatkan pada fasilitas kerja yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut, karenanya fasilitas kerja adalah bentuk yang dapat diberikan kepada karyawan untuk memenuhi tiap-tiap pelayanan kepada para konsumen.

Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada para karyawan yaitu bertujuan untuk membantu meningkatkan produktivitas para karyawan. Hal ini juga agar mengembangkan tiap kinerja karyawan serta memberikan hal-hal yang baru pada perusahaan tersebut, ini berupaya untuk menjaga kepercayaan para konsumen dan tidak mengecewakannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu dijaga dan dikembangkan agar dapat melakukan pekerjaan yang bagus dan sesuai. Maka dalam permasalahan ini sumber daya mempunyai tujuan dalam pengembangan perbankan syariah

---

<sup>3</sup> Faiziatul Aini, “*Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”. (Survei Pada Karyawan Bagian QA PT. Hartono Istana Teknologi Kudus). (Skripsi Ekonomi, Universitas Muria Kudus, 2015)

yakni mewujudkan sistem perbankan yang istiqomah dan berprinsip pada hukum syariah.

Maka dari itu, faktor fasilitas serta faktor pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting yang perlu dilakukan untuk memberikan peningkatan dan mutu kerja para karyawan serta dapat menjalankan tugas nya dengan baik dan sesuai tupoksinya. Sesuai dengan pemaparan diatas, maka disimpulkan dalam pertanyaan besar bahwa penelitian ini berkaitan pada fasilitas pengembangan sumber daya manusia. Peneliti akhirnya tertarik dan akan menuliskan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus Pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Serang A. Yani 1).”**

## **B. Indetifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan indetifikasi masalahnya yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya sumber daya manusia dalam kemampuan kinerja karyawan

2. Kinerja karyawan yang kurang produktif dapat berdampak pada rendahnya perusahaan
3. Rendahnya fasilitas perusahaan sehingga kinerja karyawan menurun

### **C. Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka berdasarkan identifikasi masalah di atas penelitian ini hanya membahas terkait pengaruh fasilitas (sarana dan prasarana) dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan untuk memenuhi target perusahaan dalam hal jasa layanan.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari uraian identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Serang A. Yani 1?

2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Serang A. Yani 1?
3. Apakah fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Serang A. Yani 1?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Serang A. Yani 1
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Serang A. Yani 1
3. Untuk menganalisis apa saja pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Serang A. Yani 1

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Manfaatnya adalah dapat memperluas pengetahuan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh fasilitas maupun pengembangan sumber daya manusia dan penelitian diharapkan dapat memberikan sumber edukasi bagi penulis secara pribadi dan mahasiswa secara umum, untuk lebih mengembangkan konsep yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan di perusahaan.

### **2. Manfaat Praktisi**

- a. Dalam pembahasan ini agar dapat menjadikan informasi tambahan serta masukan kepada Bank BSI KCP Serang dalam menerapkan produktivitas kerja tiap karyawannya.
- b. Bagi peneliti lain, hasil ini semoga dapat dijadikan sebagai sumber tambahan dan referensi.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penyusunan penelitian, maka dilakukan sistematika penulisan sesuai dengan urutannya adalah:

BAB I berisi terkait dengan pembahasan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II menjelaskan terkait dengan landasan teori-teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III membahas pada bagian metode penelitian, yaitu ruang lingkup penelitian, teknik analisis data serta variabel penelitian.

BAB IV menjelaskan bagian hasil penelitian serta pembahasan yang mencakup pada penelitian.

BAB V adalah bagian penutup berisi kesimpulan dan saran.