

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era sekarang dimana keberadaan sumber daya manusia yang kompeten memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten dan profesional, suatu perusahaan ataupun lembaga tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, adapun pengertian daripada sumber daya manusia itu sendiri adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.<sup>1</sup> Melihat sangat pentingnya sumber daya manusia dalam dunia kerja dan karyawan diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa memiliki dalam melakukan pekerjaannya tersebut.<sup>2</sup> Maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki, karena sumber daya manusia bukanlah mesin yang siap pakai.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan

---

<sup>1</sup> [http://www.4shared.com/file/vJLaNH4I/pp\\_msdm.html](http://www.4shared.com/file/vJLaNH4I/pp_msdm.html), diakses pada tanggal 18 februari 2014 pukul 10.20

<sup>2</sup> <http://manaje-men.com/unsur.manajemen.html>, diakses pada tanggal 22 Februari 2014 pukul 10.45

mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam, Allah berfirman dalam QS At-Taubah Ayat 105:<sup>3</sup>

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.(Q.S. At Taubah: 105)*

Pemberian motivasi kepada karyawan di wujudkan dalam beberapa bentuk, salah satunya dengan dilakukan pemberian berupa tunjangan kepada karyawan. Pada dasarnya pemberian tunjangan bukanlah hak, tetapi suatu penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja dan tentunya produktivitas kerja karyawan, dengan harapan produktivitas kerja akan meningkat apabila kepada mereka diberikan tunjangan. Adapun pemberian tunjangan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga mereka bersemangat dalam bekerja dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan asset perusahaan, sehingga perlu dipertahankan agar mau bekerja hingga pensiun dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Untuk mempertahankan karyawan dapat menggunakan media tunjangan atau bisa juga disebut kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mampu bekerja dengan tenang, disiplin, sungguh-sungguh, loyal dan berdedikasi tinggi serta menghasilkan hasil

<sup>3</sup>Ibid, h. 162.

kerja yang baik. Dalam mengelola karyawan agar tetap produktif memang tidak mudah karena karyawan memiliki keinginan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan memerlukan suatu program kesejahteraan karyawan yang dapat memunculkan kepuasan karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi, loyal, dan berdedikasi tinggi dalam bekerja. Karyawan yang demikian itu dapat menunjang keberhasilan perusahaan menjalankan aktivitas produksinya.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.<sup>4</sup> Pengertian lain dari tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti.<sup>5</sup>

Beberapa penelitian sebelumnya terkait tentang tunjangan dan produktivitas yaitu penelitian yang ditulis oleh Lia Mayasari, skripsi tahun 2013, dalam penelitian tersebut diketahui bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.<sup>6</sup> Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di departemen PT. PUSRI Palembang, sehubungan dengan hal tersebut, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Maka terhadap hal tersebut, penelitian bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data dalam penelitian tersebut digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan

---

<sup>4</sup> <http://id.m.wikipedia.org/wiki/Tunjangan>, diakses 17 september 2014.

<sup>5</sup> Herunirwantya, <http://herunirwantya.blogspot.com/2011/08/pengertian-gaji-upah-tunjangan-kasbon.html?m=1>, diakses 17 september 2014.

<sup>6</sup> Lia Mayasari, "*Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. PUSRI*", Skripsi Fakultas Ekonomi, Palembang, Perpustakaan Universitas Sriwijaya, 2013, h. Vi, t.d.

bahwa simultan variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,266%. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 26,6% sedangkan sisanya 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan lainnya.<sup>7</sup>

Tetapi dalam penelitian lain, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Setiadi tahun 2009, meneliti tentang upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Semarang Makmur, bahwa jika tingkat upah ( upah pokok, upah insentif ) dinaikkan, maka tidak berpengaruh atau dengan kata lain tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>8</sup> Dengan interpretasi yang penulis kutip pada penelitian tersebut menunjukkan hasil perhitungan korelasi Rank Spearman mempunyai makna hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang lemah dan negatif ( $r = -0,270$ ), nilai tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa upah karyawan (X1) tidak memiliki pengaruh dalam produktivitas (Y), sebab ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 73%, upah karyawan hanya mempengaruhi 27% saja dari produktivitas kerja. Begitupun sebaliknya dengan hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat lemah dan negatif ( $r = -0,160$ ). Nilai tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial (X2) tidak memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja (Y), sebab ternyata ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap produktivitas kerja, yakni 84%, jaminan sosial hanya mempengaruhi 16% saja dari produktivitas kerja<sup>9</sup>. Sedangkan antara upah, insentif dan tunjangan terdapat hubungan

---

<sup>7</sup>*Ibid.* h. Vi.

<sup>8</sup>Setiadi, “*Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur*”, Tesis Magister Manajemen, Semarang, Perpustakaan Universitas Diponegoro, 2009, h. Vii, t.d.

<sup>9</sup>*Ibid.* h. 86.

yang sangat erat kaitannya dengan motivasi sebagai peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Bina Niaga Utama atau biasa disingkat dengan KJKS BINAMA sendiri dalam mengembangkan perusahaannya guna mencapai target pemasaran dan juga persaingan antar lembaga keuangan yang sejenis maupun tidak sejenis dan juga untuk mencapai produktivitas yang maksimal dimulai dari sumber daya manusianya itu sendiri, mulai dari OB untuk tingkat yang paling bawah sampai dengan kepala cabang pada masing-masing cabang kantor KJKS Binama yang tersebar di beberapa tempat, yakni Tlogosari, Ngaliyan, Kaliwungu, Ungaran, sampai Magelang, didalam mengatur sebuah perusahaan yang di dalamnya juga terdapat pula karyawan sebagai bagian daripada KJKS Binama, maka perlu adanya cara ataupun langkah-langkah untuk mencapai produktivitas karyawannya, secara otomatis juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

KJKS Binama juga mempunyai strategi-strategi untuk mengelola perusahaannya, antara lain dengan mengadakan pelatihan pada karyawan, supaya nantinya karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, kemudian dengan sistem pengelolaan yang islami, karena pada dasarnya memang KJKS Binama adalah salah satu lembaga keuangan yang berbasis syari'ah, adapun cara lain supaya karyawan dapat meningkatkan kinerja, juga produktivitas kerjanya, pihak perusahaan memberikan penghargaan dan motivasi kepada karyawan itu sendiri, salah satunya dengan memberikan tunjangan karyawan, adapun bentuk-bentuk tunjangan yang diberikan antara lain berupa, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan kinerja (khusus untuk marketing AO), dan lain-lain.<sup>10</sup>

Pada dasarnya memang pemberian tunjangan bertujuan untuk memotivasi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal, tetapi di sisi lain tunjangan

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan salah satu marketing Binama Semarang cabang Ngaliyan ketika Penulis PPL di KJKS Binama cabang Ngaliyan.

dapat menurunkan produktivitas para karyawan, ketika karyawan diberikan tunjangan, apakah mereka merasa pantas untuk menerima tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, mereka sadar akan kinerja mereka. Untuk itu perusahaan perlu strategi-strategi khusus untuk memberikan tunjangan kepada karyawan.

Setiap organisasi dalam suatu perusahaan pasti memiliki strategi tunjangan atau kompensasi, tergantung bagaimana perusahaan menerapkan strategi-strategi tersebut. Misalkan tujuan dari strategi itu sendiri, tunjangan apa saja yang akan dimasukkan ke dalam strategi, seperti apa kekonsistensian dari perlakuan tunjangan, karakteristik apa saja yang dapat membuat seorang pekerja dikatakan sebagai pekerja yang bernilai, dan apa yang akan menyebabkan perubahan di dalam sistem pemberian tunjangan.<sup>11</sup>

Untuk itu berdasarkan latar belakang dan *reseach gap* dari penelitian sebelumnya yang penulis paparkan di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Analisis Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Binama Semarang”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu:

1. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah BINAMA Semarang?
2. Berapa besar Pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah BINAMA Semarang?

---

<sup>11</sup> Chris Rowley dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: the key concepts*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, h. 41-43.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah BINAMA Semarang.
2. Untuk menganalisa besarnya pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah BINAMA Semarang.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama dalam pemberian tunjangan bagi karyawan, dan sebagai bahan evaluasi kinerja KJKS Binama Semarang.
2. Diharapkan bermanfaat secara teori dan aplikasi terhadap pengembangan ilmu ekonomi islam.
3. Untuk menambah pengalaman dan pengetahuan tentang cara penulisan skripsi yang baik dan untuk melatih penulis agar dapat menetapkan permasalahan dan mencari solusi pemecahannya.
4. Sebagai bahan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi, adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab I : Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari yaitu :

1. Latar belakang masalah

2. Rumusan masalah
3. Tujuan dan manfaat penelitian, dan
4. Sistematika penulisan

Bab II : Akan dipaparkan mengenai

1. Kerangka Teori
2. Penelitian terdahulu
3. Kerangka Pikir
4. Model Konsep
5. Hipotesis

Bab III : Berisi mengenai Metode Penelitian yaitu:

1. Sumber dan Jenis Data
2. Populasi dan Sampel
3. Metode Pengumpulan Data
4. Variable Penelitian dan Pengukuran Data
5. Metode Analisis Data

Bab IV : Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan perolehan data yang dicari, kemudian penulis memaparkan yaitu:

1. Secara analisis data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah penyusun jelaskan sebelumnya.
2. Pembahasan dari analisis data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah penyusun jelaskan sebelumnya.

Bab V : Pada bab ini berisi mengenai:

1. Kesimpulan
2. Saran-saran
3. Penutup