

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja usaha di era globalisasi ini, karyawan merupakan aset yang paling penting dalam proses berjalannya suatu badan usaha, karyawan memiliki fungsi yang paling utama dan pengaruh yang paling besar untuk kemajuan suatu badan usaha ataupun perusahaan. Untuk melihat suatu perkembangan karyawan berdasarkan kemajuan teknologi masa kini dapat dilakukan berdasarkan produktivitas kerja karyawan. Karena produktivitas sangat berpengaruh terhadap kemajuan ataupun perkembangan sebuah badan usaha dan juga dalam penentuan kemerosotan sebuah badan usaha. Semakin baik produktivitas yang dimiliki karyawan di dalam sebuah badan usaha maka dapat dikatakan badan usaha tersebut juga berkembang dengan baik. “Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu” (Rusli Syarif di dalam Agustini: 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil dari bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian dapat diketahui apabila produktivitas karyawan baik maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila produktivitas karyawan menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan didalam pencapaian tujuan.

Berjalan atau tidaknya sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan, dan dalam proses peningkatan prestasi perusahaan sangat berpengaruh kepada produktivitas karyawan pada dasarnya produktivitas ditumbuhkan dengan cara yang sederhana, yaitu ketika karyawan dipenuhi kebutuhannya maka dia juga akan berusaha memenuhi kebutuhan dari pada perusahaan tempat dia bekerja. Perusahaan harus berusaha memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Gaji merupakan salah satu cara untuk menumbuhkan produktivitas karyawan, semakin besar gaji yang diberikan terhadap karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dimiliki oleh karyawan karena karyawan sadar akan tanggung jawab yang dia miliki terhadap perusahaan tersebut.

“Gaji adalah jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (Hasibuan 1999: 133) didalam Badriah, Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan (Sudarmo 1995: 299) Mila badriah.

Karyawan yang bekerja keras akan memperoleh hasil kerja yang baik. dengan pemberian gaji yang cukup maka karyawanpun merasakan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan, merasa bahwa perusahaan mampu memberikan apa yang mereka butuhkan.

Perusahaan juga harus mengetahui bahwa karyawan sangat membutuhkan dan mengharapkan perhatian daripada perusahaan. Bukan hanya melalui gaji, namun melihat kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga mendukung karyawan untuk berproduktivitas. Seperti pengembangan karir, karyawan yang sudah lama bekerja dalam satu perusahaan akan menuntut ataupun mengharapkan

adanya pengembangan karir, yang mana jika beberapa tahun ataupun hingga pada puluhan tahun sesuai dengan kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka karyawan tersebut akan mengharapkan ada pengembangan karir yang baik.

Simamora (2001: 504), berpendapat bahwa kata “karir” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang objektif dan subjektif. Dipandang dari perspektif yang subjektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang objektif, karir merupakan perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa bahwa ada tujuan yang akan diraih pada kinerja yang baik. Sehingga karyawan akan saling berpacu dalam meningkatkan produktivitas yang baik pula agar karyawan tersebut memiliki kesempatan didalam memperoleh pengembangan karir sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Hal yang mendukung produktivitas kerja karyawan juga adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. “Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi (Anbri 2010: 4). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mempermudah dan mempersingkat waktu di bandingkan dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka akan

banyak membutuhkan waktu didalam melakukan pekerjaannya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena dalam melakukan kegiatan perusahaan karyawan sangat membutuhkan suasana kerja yang kondusif baik secara fisik maupun non fisik agar karyawan dapat merasa aman didalam bekerja.

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (persero) dianggap belum mampu memenuhi kewajiban perusahaan kepada karyawan. Khususnya karyawan yang berposisi pada jabatan menengah kebawah. Hal ini terlihat berdasarkan gaji yang diperoleh setiap karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Namun pada kenyataannya karyawan tidak memperoleh hal tersebut, sementara tuntutan perusahaan terhadap produktivitas karyawan sangat tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Gaji Karyawan Perbankan**

<b>Nama Bank</b>	<b>Gaji setiap tahun</b>
Mandiri	16 kali
BNI	17 kali
Bank Sumut	18 kali
BTN	15 kali

Sumber : ([www.yudhisti.com](http://www.yudhisti.com) 2014)

Dari tabel 1.1 diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah gaji yang diterima karyawan bank BTN sangat rendah jika dibandingkan dengan gaji yang diterima

oleh karyawan bank lain. Hal ini tentu mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitas mereka.

Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk, dapat dilihat lingkungan kerja yang ada secara fisik, lingkungan fisik yang terdapat seperti kebisingan, tingkat kenyamanan dapat dilihat bahwa lingkungan fisiknya kurang mendukung dikarenakan gedung ataupun bangunan PT. Bank Tabungan Negara (persero) tersebut sangat dekat dengan jalan raya, dan jarak yang dimiliki begitu dekat bahkan ini bisa menimbulkan ketidaknyamanan ketika kita berada pada lingkungan Bank BTN tersebut. Selain daripada letak bangunan yang begitu dekat dengan jalan raya maka dapat dilihat tatanan ruangan yang terkesan rumit dan juga sempit, terdapat tatanan ruangan yang tidak rapi dan berantakan serta penerangan yang kurang memadai. Dengan suasana kerja yang monoton juga akan membuat karyawan merasa jenuh, maka dengan pekerjaan yang menjenuhkan karyawan tidak mampu membuka pikiran dan memberikan ide yang lebih kreatif. Dimana jika bekerja di perbankan pada akhir bulan pasti sangat menyita waktu, pikiran serta tenaga karena akan melakukan penutupan buku, sehingga sangat dibutuhkan kondisi kerja yang baik

Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara sangat sulit memperoleh pengembangan karir walaupun sudah melakukan pendidikan dan pelatihan. Bahkan karyawan yang sama selama bertahun tetap pada posisi semula. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan kurang berproduktivitas yang mana jika karyawan hanya diposisikan pada satu posisi dalam jangka waktu yang lama maka akan berpengaruh kepada suasana ataupun lingkungan kerja yang

mempengaruhi produktivitas karyawan. Bagaimana seorang karyawan akan berproduktivitas kerja yang baik jika karyawan terus menghadapi suasana kerja yang sama dalam jangka waktu yang panjang.

Melihat permasalahan yang dihadapi oleh Bank BTN khususnya masalah dalam produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana gaji, pengembangan karir dan lingkungan Kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk ke dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Medan I Jl.Pemuda”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda?
4. Apakah gaji, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda?

### 1.3 Pembatasan Masalah

1. Untuk menghindari ketidak jelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh gaji, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda.

### 1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda?
2. Bagaimana Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda?
3. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda?
4. Bagaimana Pengaruh gaji, pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) KC Medan I Jl.Pemuda.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Medan I Jl.Pemuda dalam hal gaji, Pengembangan karir dan lingkungan kerja yang berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan.



## 2. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam berfikir ilmiah khususnya berkaitan dengan gaji, Pengembangan karir, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## 3. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang berkaitan dimasa yang akan datang.

## 4. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan bacaan dan literatur di perpustakaan Universitas Negeri Medan di bidang penelitian, khususnya mengenai pengaruh gaji, pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.