

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia sebagaimana bangsa-bangsa lain di berbagai belahan dunia menghadapi gelombang besar berupa meningkatnya tuntutan demokratisasi, desentralisasi, dan globalisasi pada dekade akhir abad ke 20 dan dekade awal abad ke 21. Globalisasi yang membentuk berbagai bidang kehidupan di seluruh wilayah pemerintahan negara memerlukan reformasi sistem perekonomian dan pemerintahan termasuk birokrasinya, sehingga memungkinkan interaksi perekonomian antar daerah dan antar bangsa lebih efisien. Oleh karena itu dukungan sektor perbankan merupakan salah satu penyedia modal yang mengelola dana dari masyarakat untuk kegiatan pembangunan sangat dibutuhkan perannya. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, BNI perlu melakukan pembenahan dari sekarang mengingat PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk merupakan bank pemerintah pertama yang menjadi bank publik dengan visinya menjadi bank kebanggaan nasional yang unggul dalam layanan dan kinerja. Pembenahan yang dilakukan harus ditujukan dalam rangka menuju perusahaan yang mempunyai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan standar pencapaian yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai, sebab produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Tingkat produktivitas yang dicapai perusahaan merupakan indikator seberapa efisien perusahaan dalam mengkombinasikan sumber daya ekonomisnya saat ini. Tahap pengukuran, evaluasi, perencanaan dan perbaikan harus disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik masing-masing perusahaan. Mengingat hal tersebut, maka PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dalam menentukan produktif atau tidaknya karyawan memiliki ukuran tersendiri seperti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Standar Operasional Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk**  
**Per Unit Bagian**

No	Unit	Rasio
1	Pelayanan Uang Tunai	1 : 175 voucher (rata-rata perhari)
2	Pelayanan Nasabah	1 : 40 Nasabah perhari (rata-rata)
3	Asisten Luar Negeri	8 s/d 12 dokumen exim atau 150-175 voucher (rata-rata perhari)
4	Layanan Prima	1 : 75 s/d 100 Nasabah Prima
5	Pelayanan dan Administrasi Kredit	1 : 125 debitur (kredit non standar)
6	Administrasi Dalam Negeri dan Kliring	1 : 200 voucher (rata-rata perhari)
7	Administrasi Penjualan	1 KLN atau 2 KLN (dengan jarak +/- 1 km / waktu tempuh maks, 30 menit)
8	Administrasi Personalia	1 : 70 pegawai

*Sumber : Lampiran A. PT. BNI (Persero) Tbk Kabupaten Karawang.*

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tabel 1.1 menunjukkan standar operasional pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, dimana pada masing-masing unit bagian memiliki standar pencapaian yang berbeda, hal ini dikarenakan posisi yang ditetapkan kepada karyawan memiliki konsentrasi yang berbeda pula. Untuk karyawan pelayanan sendiri dalam satu harinya, 1 orang karyawan harus mampu mencapai standar 175 voucher dan apabila dirata-ratakan dalam satu bulan harus mencapai standar 3.850 voucher.

Berkenaan dengan kebijakan pemerintah bahwa lembaga keuangan perbankan harus memberikan pelayanan terdepan bagi masyarakat, sehingga untuk proses pelayanan perbankan khususnya untuk Bank Negara Indonesia, saat ini telah menempatkan kantor cabang pembantu atau pada setiap pasar regional kota, dengan harapan memberikan dukungan pelayanan perbankan bagi pelaku usaha di wilayah kerjanya. Di Kabupaten Karawang sendiri, PT. BNI (Persero) Tbk terbagi ke dalam 6 kantor cabang, namun kenyataan yang ada pada saat ini bank tersebut sedang menghadapi berbagai masalah yang berdampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu permasalahannya yaitu masih rendahnya tingkat produktivitas kerja, ini dapat terlihat dari standar voucher yang dapat dicapai oleh setiap kantor cabang seperti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**Tabel 1.2**  
**Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Uang Tunai pada PT. BNI**  
**(Persero) Tbk di Kabupaten Karawang pada Tahun 2011**

Kantor Cabang	Bulan	Standar Voucher yang Harus Tercapai / bulan (Lembar)	Voucher yang Tercapai Oleh Karyawan / bulan (Lembar)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jam Kerja / Bulan	Produktivitas Karyawan /Orang (Lembar/bulan)
KCU Karawang	Juli	3.850	3407	20	176	0,242
	Agustus	3.850	3396	20	176	0,241
	September	3.850	2297	20	176	0,163
	Oktober	3.850	3122	20	176	0,221
KCP Cikampek	Juli	3.850	3305	14	176	0,235
	Agustus	3.850	2811	14	176	0,199
	September	3.850	3374	14	176	0,239
	Oktober	3.850	3176	14	176	0,225
KCP Rengas Dengklok	Juli	3.850	2275	16	176	0,161
	Agustus	3.850	3366	16	176	0,239
	September	3.850	2618	16	176	0,185
	Oktober	3.850	2185	16	176	0,155
KCP Tuparev	Juli	3.850	3300	14	176	0,234
	Agustus	3.850	3310	14	176	0,236
	September	3.850	3781	14	176	0,268
	Oktober	3.850	2757	14	176	0,195
KCP Kosambi	Juli	3.850	2900	8	176	0,205
	Agustus	3.850	2881	8	176	0,204
	September	3.850	3208	8	176	0,227
	Oktober	3.850	2757	8	176	0,195
Kantor Kas Cikampek	Juli	3.850	1521	8	176	0,108
	Agustus	3.850	2407	8	176	0,170
	September	3.850	2918	8	176	0,207
	Oktober	3.850	2648	8	176	0,188

*Keterangan : Jumlah hari kerja efektif dalam satu bulan sebanyak 22 hari.*

*Sumber : Lampiran B, Data yang diperlukan pada Pra Penelitian (Data Diolah Kembali).*

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**Tabel 1.3**  
**Rata-rata Produktivitas Kerja/Karyawan Bagian Pelayanan Uang Tunai PT.**  
**BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang**  
**Periode Bulan Juli – Oktober 2011**

<b>Bulan</b>	<b>Standar Pencapaian Voucher (Lembar/ Bulan)</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Jam Kerja/ Bulan</b>	<b>Produktivitas Kerja/ Karyawan (Lembar/ Bulan)</b>	<b>Produktivitas Kerja/ Karyawan (%)</b>
Juli	16.708	80	176	0,01186	1,186
Agustus	18.171	80	176	0,01289	1,289
September	18.196	80	176	0,01292	1,292
Oktober	14.460	80	176	0,01199	1,199

*Keterangan : Jumlah hari kerja efektif dalam satu bulan sebanyak 22 hari.*

*Sumber : Lampiran B, Data yang diperlukan pada Pra Penelitian (Data Diolah Kembali).*

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan uang tunai rata-rata pada PT. BNI (Persero) Tbk di Karawang mengalami penurunan pada bulan Oktober menjadi 1,199 % dibandingkan 1,292 % pada bulan September. Hal ini disebabkan karena pada bulan Juli dan Agustus merupakan rentang waktu menuju lebaran, sehingga terjadi peningkatan permintaan dan penukaran uang tunai dari para nasabah. Sedangkan pada bulan September dan Oktober permintaan akan uang tunai khususnya penukaran uang baru kembali menurun. Penurunan permintaan uang baru dari para nasabah ini secara tidak langsung diikuti oleh penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan pada bank tersebut.

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu, banyak faktor yang memengaruhi produktivitas. **Sedarmayanti (2009:72-77)** mengemukakan bahwa :

“Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya, sikap mental (Motivasi, disiplin, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, serta kesempatan berprestasi”.

**Diniah Damayanhti dan Wahyuddin (2005)** melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertanaman Kota Surakarta*, hasil penelitian menunjukkan bahwa:

“Kompensasi, pendidikan, dan senioritas memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dengan melihat pendapat para ahli dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yang rendah baik individu maupun kelompok kerja akan berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan”.

Sehubungan dengan uraian diatas, maka penulis ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT. BNI (Persero) Tbk Kabupaten Karawang yang dibatasi hanya pada faktor pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja serta kompensasi, yang kemudian dirumuskan dalam judul :

**“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja (Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang).”**

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka lingkup permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang ?
2. Bagaimana tingkat pengalaman kerja karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang ?
3. Bagaimana gambaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang ?
4. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang ?

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Maksud dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan analisis bagi penyusunan karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (persero) Tbk di Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui tingkat pengalaman kerja karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini mengungkapkan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Secara Teoritis**

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi kegiatan akademik untuk penelitian lebih lanjut dan mengembangkan ilmu ekonomi mikro dan ekonomi

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



sumber daya manusia serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama perkuliahan.

## 2. Secara Praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai tingkat pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja serta dapat memberikan masukan bagi PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang.



**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)