

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi dalam dunia bisnis semakin hari menjadi semakin ketat. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku bisnis, perusahaan dituntut untuk mengembangkan segala sumber daya yang ada agar mampu bertahan dan berkembang seperti meningkatkan pelayanan, kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi perusahaan atau organisasi karena salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dinilai potensial untuk mencapai tujuan perusahaan.¹

Perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kinerja yang totalitas dalam melakukan pekerjaan demi terciptanya sumber daya manusia yang baik dan kompeten untuk mendukung segala aspek yang telah direncanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis dalam suatu organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan sebaik-sebaiknya sehingga mampu memberikan *output* yang

¹ Siti Normi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: expert, 2018), hlm. 6.

optimal. Karena tujuan dari manajemen sumber daya manusia sendiri adalah mengoptimalkan semua karyawan dalam sebuah perusahaan.²

Faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau institusi antara lain, yaitu SDM (Sumber Daya Manusia), di dalam perusahaan sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kerja atau yang biasa disebut karyawan, sarana dan prasana atau fasilitas pendukung di dalam bekerja. Dari faktor-faktor tersebut yang memiliki peranan penting adalah faktor sumber daya manusia karna sumber daya manusia merupakan penggerak di dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mudah mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja dan produktivitasnya.³ Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap akan tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Disinilah mengapa posisi sumber daya manusia memegang peranan penting di dalam suatu organisasi. Dengan begitu perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.⁴

Menurut Gibson, dalam Soekidjo Notoadmodjo menyatakan bahwa faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan di dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor intern yaitu faktor dari karyawan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Stoner kinerja seorang karyawan atau

² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2012), hlm. 24.

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: RinekaCipta, 2009), hlm. 124.

⁴ Siti Normi, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 3.

tenaga kerja dipengaruhi oleh: motivasi, kemampuan, faktor persepsi. Baik Gibson maupun Stoner berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh karena itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.⁵

Memberikan *reward* atau penghargaan, dan *punishment* atau hukuman oleh pimpinan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia demi kelangsungan hidup perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian *Reward* dan *punishment* tak kalah penting dalam upaya memotivasi kinerja karyawan, karena dengan pemberian *reward* dan *punishment* karyawan akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, keduanya saling berkaitan, keduanya dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan maupun non perbankan.⁶

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Apabila kinerja para karyawan baik maka akan berdampak profit pada perusahaan. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak negatif pada perusahaan. Untuk mencapai

⁵ Soekidjo, *Pengembangan*, hlm. 125.

⁶ Silvia Febrianti, dkk, *pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12. No. 1 Juli 201. Hlm. 2.

kinerja yang maksimal dibutuhkan suatu motivasi dalam diri karyawan. pada dasarnya motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang tinggi.⁷

Motivasi merupakan alasan seseorang melakukan sesuatu untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja di Indonesia mereka bekerja dengan beragam motivasi diantaranya ialah untuk memperoleh pendapatan atau gaji bulanan, mencapai karier yang diinginkan, berkarya, mencari pengalaman, dan beribadah.⁸ Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tentu tidak akan sama dengan seorang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Misalkan Seorang yang memiliki motivasi kerja mencapai sasaran karir, mereka akan bekerja dengan semaksimal mungkin karena ada jabatan yang diincarnya.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu dengan bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, organisasi perlu melakukan cara yang variatif supaya orang-orang tertarik untuk bergabung dan bertahan di dalam organisasi.⁹ Pimpinan dapat memberikan *reward* ataupun *punishment* kepada karyawan melalui pertimbangan hasil kerja karyawan untuk menentukan mana karyawan yang telah memberikan prestasi terhadap perusahaan dan karyawan yang tidak.

Pemberian *reward* atau imbalan bentuknya bervariasi tergantung dari

⁷ Kiki Cahaya Setyawan, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang*, jurnal Psikologi Islam. Vol. 1 No. 2 Desember 2015. Hlm. 48.

⁸ Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 88-89.

⁹ Bintoro, *Manajemen*, hlm. 109.

kebijakan perusahaan itu sendiri atau berdasarkan prestasi kerjanya. gaji diberikan sebagai bentuk kewajiban perusahaan terhadap karyawan karena telah bekerja untuk perusahaan sedangkan bonus diberikan kepada karyawan-karyawan tertentu yang sudah memberikan benefit kepada perusahaan. Pimpinan atau bagian kepegawaian tidak dapat hanya melalui pandangan sekilas saja melainkan dengan adanya penilaian secara seksama. Dengan demikian dapat memberikan balas jasa yang layak bagi karyawan berdasarkan hasil kerjanya.¹⁰

Sebaliknya perusahaan juga dapat memberikan *punishment* kepada pegawai yang lalai dalam bekerja karena hal tersebut akan mengganggu kinerja pegawai lain. Pemberian sanksi dimaksudkan agar kinerja karyawan meningkat dan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi. Pemberian *reward* dan *punishment* tidak boleh dilakukan hanya karena berdasarkan suka atau tidak suka. Ketidakadilan dalam penyaluran *reward* dan *punishment* akan menyebabkan kecemburuan sosial dan rasa deskriminasi yang timbul diantara karyawan sehingga akan berdampak negatif di dalam hubungan kerja dan kinerja karyawan.¹¹

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga karyawan dituntut untuk aktif mencari nasabah sebanyak-banyaknya guna memenangkan pasar. Sebagai suatu lembaga yang bergerak di bidang keuangan berbasis syariah yang mana dalam kegiatannya adalah *funding* dan *landing* yaitu menghimpun dana dari

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hlm. 224-225.

¹¹ Rendra Maulana Suryadilaga, dkk, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 39, No. 1, 2016.

masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat sesuai dengan prinsip syariah yang diatur dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan memberikan *reward* kepada karyawan yang telah memberikan benefit atau mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan *punishment* terhadap karyawan yang lalai dan melanggar aturan dalam bekerja untuk tidak mengulangi kesalahannya kembali. Hal tersebut merupakan upaya atau strategi PT. BPRS SPM Pamekasan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Karena dengan pemberian motivasi jenis ini akan mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan n dapat terwujud secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Variable Intervening*. ”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan?

2. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan melalui motivasi kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
2. Untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
3. Untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan melalui motivasi kerja.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah dapat diterima oleh peneliti. Anggapan dasar dalam sebuah penelitian memiliki fungsi sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, serta untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹²

1. Pemberian *reward* dan *punishment* dengan tepat mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

¹² Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN PRESS, 2012), hlm. 10.

2. Pemberian *reward* dan *punishment* membuat karyawan bekerja maksimal meningkatkan kinerjanya.
3. Semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan dalam bekerja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Kemudian para ahli menafsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.¹³ Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

1. H₁: Terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
2. H₂: Terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan
3. H₃: Terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
4. H₄: Terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
5. H₅: Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.

¹³ Shofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi perbandingan Perhitungan Mnaual di Spss*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 18.

6. H₆: Terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan melalui motivasi kerja.
7. H₇: Terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan melalui motivasi kerja.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi kongkrit bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Akademis

a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengalaman dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi institut Agama Islam Negeri (IAIN) MADURA

Diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan kepastakaan dan referensi kepada mahasiswa/mahasiswi khususnya Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam dan sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BPRS SPM Pamekasan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan masukan atau evaluasi bagi pimpinan

untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ada empat variabel yang menjadi fokus penelitian yaitu terdiri dari dua variabel bebas/independen (X_1 dan X_2), variabel terikat/dependen (Y) dan *variabel intervening* (Z). agar variabel yang menjadi fokus penelitian tidak meluas maka perlu ada batasan terhadap materi yang akan diteliti. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Reward

Reward merupakan variabel independen (X_1). Adapun dimensi indikator dari *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Finansial¹⁴
 - a) Gaji
 - b) Bonus
 - c) Tunjangan
- 2) Non Finansial¹⁵
 - a) Asuransi jiwa
 - b) Program pensiun
 - c) Fasilitas kerja
 - d) Lingkungan kerja

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), hlm. 367-370.

¹⁵ Ibid.

- e) Hubungan sosial
- 3) Psikis dan sosial ¹⁶
 - a) Promosi jabatan
 - b) pengakuan
 - c) pujian
 - d) penghargaan

b. *Punishment*

Punishment merupakan variabel independen (X_2). Adapun indikator dari *punishment* adalah sebagai berikut:

- 1) *Punishment Preventif* ¹⁷
 - a) Tata Tertib
 - b) Anjuran dan Perintah
 - c) Larangan
 - d) Paksaan
 - e) Disiplin
- 2) *Punishment represif* ¹⁸
 - a) Pemberitahuan
 - b) Teguran
 - c) Peringatan
 - d) Hukuman

¹⁶ Ading Sunarto, dkk, *Pengaruh Reward, Punishment, Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmmas Jakarta Pusat*, pascasarjana, Universitas Pamulang, Juli, 2017.

¹⁷ A fathullah, *Terapi Behavior, Reward, and Punishment idan Disilin Kerja*, uinsby.ac.id. 2015. Hlm. 15

¹⁸ Ibid.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan variabel antara (*variabel intervening*) (Z).

Adapun indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:¹⁹

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan asosialisasi atau afiliasi
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y). Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:²⁰

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Tanggung jawab

2. Ruang Lingkup Lokasi

Lokasi penelitian ini bertempat di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri (SPM) Kabupaten Pamekasan. Di jalan Agus Salim 20 sebelah utara Arek Lancor.

¹⁹ Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya*, hlm. 121-122.

²⁰ Bintoro, *Manajemen Penilaian*, hlm. 183.

H. Definisi Istilah

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Variabel Intervening*”. Penulis perlu menjelaskan makna rangkaian kata dalam judul penelitian ini untuk menghindari kesalahpahaman bagi pembaca.

1. *Reward*

Reward berasal dari bahasa Inggris *reward* yang berarti ganjaran, hadiah.²¹ *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan di dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mendorong seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya.²²

2. *Punishment*

Punishment berasal dari bahasa Inggris *punishment* yang berarti hukuman atau siksaan.²³ Mangkunegara yang dikutip oleh Bintoro mengatakan bahwasanya *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.²⁴

3. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Definisi lain mengenai motivasi menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses

²¹John M. Echole dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014), hlm. 607.

²²Bintoro, *Manajemen Penilaian*, hlm. 179.

²³John M. Echole, *Kamus Inggris*, hlm. 572.

²⁴Bintoro, *Manajemen Penilaian*, hlm. 179.

yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.²⁵

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.²⁶

5. Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan lebih dulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.²⁷

6. BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah)

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²⁸

²⁵ J. Winardi, *Motivasi dalam Pemotivasian* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada), hlm. 2.

²⁶ Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja dan Teori Apilikasi* (Bandung: Alfabeta, cv, 2015), hlm. 2.

²⁷ Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), hlm.10-11

²⁸ Burhanuddin, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 44.