

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang semakin maju, menyebabkan peningkatan perekonomian di berbagai belahan dunia. Keadaan tersebut melahirkan banyak peluang dan tantangan, terutama dalam upaya pengembangan ekonomi Islam. Berbicara tentang ekonomi tidak terlepas dari lembaga perbankan. Perbankan pada saat ini, khususnya bank umum merupakan inti sistem keuangan setiap negara. Bank memiliki usaha pokok berupa penghimpun dana dari pihak yang berlebihan dana untuk kemudian menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat yang kekurangan dana dalam jangka waktu tertentu. Fungsi untuk melanjutkan penghimpunan dana untuk mencari dan selanjutnya menghimpun dana dalam bentuk simpanan yang sangat menentukan pertumbuhan suatu bank, sebab volume dana yang dapat dikembangkan oleh bank tersebut dalam bentuk penanaman dana yang menghasilkan.

Badan usaha perbankan di Indonesia menciptakan sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Lembaga ini disahkan pada tanggal 1 Februari 2021. BSI merupakan bank yang muncul dari hasil penggabungan antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Melalui hasil penggabungan ini dapat mempersatukan keunggulan dari ketiga bank syariah, sehingga bisa memberikan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Antara perusahaan yang menghasilkan produk dan jasa yang sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan pimpinan dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu faktor tersebut adalah *reward* dan *punishment*. Menurut (Kawulur et al. 2018:69-70) *reward* adalah suatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu seperti telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. *Reward* tersebut diberikan sebagai apresiasi atau penghargaan, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita, karena *reward* memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan. Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Selain pemberian *reward*, perlu diketahui bahwa kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang searah dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, tetapi diberlakukannya juga cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu *punishment*.

*Reward* diberikan dengan tujuan ada peningkatan motivasi terhadap prestasi dan kebaikan yang ditampilkannya, sehingga karyawan yang diberikan *reward* selalu berusaha untuk meningkatkan kemauan untuk tampil gemilang dengan prestasi yang diharapkan. Selain *reward*, faktor *punishment* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Natasya Michelle Putri Kentjana (2018:977) *punishment* adalah peringatan hukuman yang bertujuan untuk membenahi kinerja karyawan yang menjadi pelanggar. *Punishment* diberikan dengan tujuan adanya kesadaran untuk menghentikan perilaku yang diperbuat, dan menimbulkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan dan kesenangan sejati. Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat mengukur usaha kerja karyawan dan penghargaan yang di distribusikan secara adil. *Reward* yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi serta hasil kerja. *Punishment* merupakan tindakan konsekuensi yang tidak

diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Semakin banyak karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Dan sebaliknya semakin karyawan sering mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Selain itu, *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

*Reward* dapat berupa materi atau non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya (Fitri et al., 2013). Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap karyawan. *Reward* yang diterapkan berupa kenaikan gaji, tunjangan berupa tunjangan kesehatan dan penghargaan berupa sertifikat penghargaan. Selain *reward*, *punishment* juga sudah diterapkan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang, *punishment* yang diterapkan berupa teguran secara lisan, teguran secara tertulis dan pemutusan hubungan kerja. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan (Rizki K, 2019:2).

Berdasarkan pengamatan awal pada data absensi karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang pada tahun 2022 tidak cukup memuaskan dilihat dari data dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan**  
**PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang Tahun**  
**2022**

| No. | Jumlah Karyawan | Bulan     | Hari Kerja | Datang Terlambat | Tanpa Keterangan (Alpa) | Total |
|-----|-----------------|-----------|------------|------------------|-------------------------|-------|
| 1   | 37              | Januari   | 21         | 5                | 0                       | 5     |
| 2   | 37              | Februari  | 18         | 7                | 1                       | 8     |
| 3   | 37              | Maret     | 22         | 4                | 1                       | 5     |
| 4   | 37              | April     | 16         | 3                | 2                       | 5     |
| 5   | 37              | Mei       | 18         | 3                | 0                       | 3     |
| 6   | 37              | Juni      | 21         | 4                | 0                       | 4     |
| 7   | 37              | Juli      | 21         | 5                | 1                       | 6     |
| 8   | 37              | Agustus   | 22         | 7                | 2                       | 9     |
| 9   | 37              | September | 22         | 5                | 0                       | 5     |
| 10  | 37              | Oktober   | 21         | 1                | 0                       | 1     |
| 11  | 37              | November  | 22         | 2                | 0                       | 2     |
| 12  | 37              | Desember  | 22         | 0                | 0                       | 0     |

*Sumber: BSI KC Palembang Demang*

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang tidak sepenuhnya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan secara baik dan antusias. Hal itu dapat dilihat dari jumlah presentase karyawan yang datang terlambat dan tanpa keterangan (alpa) dari bulan Januari ke Februari mengalami peningkatan, lalu pada bulan Maret sampai Juni mengalami penurunan, bulan Juli ke Agustus mengalami peningkatan dan pada bulan September sampai Desember mengalami penurunan. Tingkat absensi inilah yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika absensi mengalami penurunan itu artinya karyawan tidak bekerja secara maksimal di perusahaan.

Setelah penulis melakukan wawancara pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang, terlihat fenomena masalah yang terjadi yaitu *reward* dan *punishment* tidak berjalan dengan baik yang mengakibatkan kinerja menurun, seperti masalah *reward* masih ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja mereka yang diberikan kepada perusahaan dan

untuk *punishment* yang didapat apabila melakukan kesalahan terbilang cukup kecil. Hal itu membuat karyawan tidak menghiraukan kesalahan-kesalahan kecil yang mereka lakukan disaat bekerja. Dimana, jika kesalahan kecil itu dilakukan secara terus-menerus akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang menganalisis tentang *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sigit Purnomo, Arman Syah, Budhi Prabowo, Elizabeth Tika Kristina Haertuti dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Tangerang Banten” menyimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Purnomo, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Timothy Tan Goni, Wiliam A. Areros, Sofia A. P. Sambul dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado” menyimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Goni, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Liyani C. Tahupiah, Christoffel Kojo, Jacky S.B. Sumarauw dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Manado” menyimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tahupiah, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang?.
2. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang?.

3. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang?.

### **1.3 Ruang Lingkup Permasalahan**

Agar peneliti lebih terarah maka perlu dibuat bahasan dalam penelitian ini. Ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah apakah berpengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang.
3. Untuk mengetahui *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Demang Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih memahami dan mendalami ilmu yang diperoleh selama dibangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya dimasyarakat dan hasil penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan agar dapat digunakan untuk menjadi suatu pertimbangan dalam hal membuat kebijakan yang baik sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

### 3. Bagi Akademis

Bagi akademis dan para peneliti selanjutnya dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.