BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses dalam pengambilan keputusan.[1]

Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. [2]

Dalam peranannya, SDM penting untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Betapapun dengan kemajunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. [3]

Menurut John M. Ivancevich manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus

[1] Edy Sutrisno, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2011),2.
[2] Sjafri Mangkuprawira, *Managemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), 27.
[3] Ibid., 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan untuk menjadikan orang bekerja menjadi lebih produktivitas dan lebih puas.[4]

Kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja.[5]

Bagi organisasi, hasil dari kinerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.[6]

Menurut Islam, bekerja adalah kewajiban seorang muslim. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Sebagaimana firman Allah dalam Q. S Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

[4] Meldona,*Managemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang:UIN Malang Press, 2009),20.
[5] Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*,(Jakarta: PT. Bumi Aksara,2012),118.
[6] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan[7](Q.S Al Ahqaaf Ayat:19)

Menurut Alex Soemadji Nitisemito, terdapat faktor-faktor kinerja karyawan antara lain:[8]

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penetapan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesaingan dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dengan beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi(*reward* dan *punishment)* dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Pemberian *Reward* dapat dipakai sebagai penilaian kinerja bagi karyawan berprestasi, sedangkan pemberian *punishment* dapat dipakai sebagai penilaian kinerja bagi karyawan yang tidak berprestasi. Akhirnya,

[7] Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo,2007), 503.
[8]Tien Utami,(Faktor-Faktor Kinerja),eprints.uny.ac.id,diakses pada 24 September 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompetensi dapat dikaitkan dengan sistem kompensasi dan hukuman. Dengan adanya model kompetensi yang telah dibuat untuk setiap posisi, maka dapat diukur seberapa besar kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan kompetensi yang telah ditentukan baginya, pada setiap akhir tahun, model kompetensi yang telah dibuat dapat dijadikan patokan atau tolok ukur untuk menilai kinerja karyawan, di samping *output* yang telah dicapai, selain itu bagi karyawan yang berhasil tentunya perlu diberikan *reward* khusus dan bagi karyawan yang tidak berhasil dalam kinerjanya maka akan diberikan *punishment* terhadap karyawan tersebut.[9]

Sementara penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidak hadiran. Maka seorang karyawan dituntut agar memiliki kinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. [10]

Keuntungan bagi karyawan adanya penilaian kerja yaitu meningkatkan motivasi, adanya kejelasan standart hasil yang diterapkan perusahaan, adanya pengembangan tentang pengetahuan dan kesempatan untuk berkomunikasi. [11]

Reward merupakan pemberian balas jasa, ganjaran, upah yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya yang dapat di nilai

---

[9] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,(Bogor: Ghalia Indonesia,2003),7.
[10] Denny Bagus,(Managemen Sumber Daya Manusia),www.sdm.blogspot.co.id,diakses pada 29 September 2016.
[11] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan uang maupun non uang atas prestasi kinerja yang di dapatkan seoarang karyawan tersebut. Sedangkan *punishment* merupakan sanksi atau hukuman yang diberikan terhadap karyawan, yang tidak memberikan respon maupun tingkah laku, target yang di harapkan oleh perusahaan.[12]

Dalam sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya", dirujuk dari skripsi yang ditulis oleh Ade Vici Purnama, disimpulkan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel *punishment* tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian lain juga yang berjudul" Hubungan pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah",dirujuk dari skripsi yang ditulis oleh E. Nurmiyati. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,337. Dan kontribusi pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan (koefisien determinasi/R2) ada sebesar 11,36%. Sedangkan nilai koefisien korelasi pemberian *punishment* adalah sebesar 0,102. Artinya hubungan yang lemah antara pemberian *punishment* dengan kinerja karyawan. Dan kontribusi pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 1,04%.

---

[12] Rusdiana Hamid,(*Reward* dan *Punishment* Dalam Perspektif Pendidikan Islam), *Ittihad Jurnal Kopertis Wilayah XI Kalimantan*,5(April,2006),67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di dalam Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo bahwa ada dua contoh karyawan yang berbeda karyawan X sangat bersemangat dan memiliki disiplin tinggi dalam bekerja tetapi, karyawan Y tidak bisa melaksanakan tugas dengan baik dan tidak menjalankan disiplin kerja dengan baik. Sehingga masalah pemberian reward dan punishment muncul di dalam penelitian ini.

Adanya *reward* dan *punishment* dapat memberikan motivasi maupun semangat kinerja seorang karyawan. Dan dengan adanya *reward* dan *punishment* karyawan akan lebih bertanggung jawab serta berkualitas dalam tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* bukan hanya diberikan kepada lembaga perbankan tetapi lembaga non perbankan pun juga memberikan *reward* dan *punishment*. Persaingan antara lembaga perbankan dan lembaga non perbankan semakin ketat, maka persaingan semakin besar.[13] Sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pada PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah disebutkan di atas. Penelitian ini hanya melibatkan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *reward* dan *punishment* karena dua faktor tersebut dianggap penting untuk dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Diantara banyaknya Bank Syariah di Indonesia, penelitian ini memilih Bank

[13] Yuyun Nailufar,(Pengaruh lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo) (Skripsi—UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2016), 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Syariah Bukopin untuk dijadikan objek penelitian karena selain Bank yang berpedoman pada syariat-syariat Islam, Bank Syariah Bukopin juga merupakan Kantor Cabang di Sidoarjo yang tidak memiliki Kantor Cabang Pembantu disekitarnya, jadi Bank Syariah Bukopin membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Mengacu pada penelitian sebelumnya dan teori yang ada terdapat ketidaksamaan antara teori dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa secara parsial bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja daripada *punishment.*

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan penulis akan melakukan penelitian dengan judul " PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH BUKOPIN KANTOR CABANG SIDOARJO"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo?
2. Apakah pemberian *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo?
3. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berpijak dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi perusahaan

   Untuk membantu meningkatkan tujuan perusahaan agar tercapai dan berdampak positif terhadap profitabilitas dan kemajuan perusahaan.

2. Manfaat bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya serta diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu ekonomi di masa mendatang.

3. Manfaat bagi penulis

   Menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan pengembangan teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id