BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan atau organisasi pasti sangatlah ingin sukses atau maju, untuk mewujudkan keinginannya tersebut, sebuah perusahaan atau organisasi pasti melakukan strategi atau cara bagaimana perusahaan atau orgnisasinya bisa sukses atau maju. Salah satu strategi atau cara untuk membuat perusahaan atau organisasi sukses dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Dengan meningkatkan kinerja SDM, sebuah perusahaan atau organisasi bisa menjadi sukses, karena SDM adalah salah satu faktor paling penting untuk menjadikan perusahaan atau organisasi menjadi sukses. Untuk meningkatkan kinerja SDM/karyawan di perusahaan atau organisasi salah satunya dengan menerapkan sistem reward dan punishment terhadap karyawan. Sehingga karyawan ada motivasi kerja yang lebih dengan adanya reward, dan perusahaan atau organisasi bisa meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan dari karyawan dengan adanya punishment.

Terkait dengan sumber daya manusia (SDM), UIN Sunan Ampel Surabaya merupakan salah satu perguruan tinggi Islam yang memiliki jumlah SDM yang banyak. Dengan memiliki 589 dosen dan 337 pegawai. UIN Sunan Ampel Surabaya, termasuk universitas yang terkenal dan menjadi perguruan tinggi islam nomor satu di indonesia untuk saat ini. karena dilihat dari motivasi kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya yang baik. Dan motivasi

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

kerja ini dikarenakan adanya kepemimpinannya yang ada disana. Suatu organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku menerapkan cerminan yang paling sederhana dari motivasi[1].

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.[2] Sedangkan menurut Henry Simamora reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.[3]

يُبَشِّرُهُمْ رَبُّهُم بِرَحْمَةٍ مِّنْهُ وَرِضْوَانٍ وَجَنَّاتٍ لَّهُمْ فِيهَا نَعِيمٌ مُّقِيمٌ –٢١– خَالِدِينَ فِيهَا أَبَداً إِنَّ اللّهَ عِندَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ –٢٢–

"Tuhan mereka menggembirakan mereka dengan memberikan rahmat dari padanya, keridhaan dan surga, mereka memperoleh didalamnya kesenangan yang kekal. Mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Sesungguhnya di sisi Allah-lah pahala yang besar."

---

[1] Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Media Grup, Hal.109.
[2] Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, Buletin cipta karya, Departemen Pekerjaan Umum edisi no. 6/IV/ Juni 2006.
[3] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 514.

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

Dalam keterangan ayat di atas, reward yang Allah sediakan bagi orang yang berbuat baik amatlah besar berupa kasih sayang dan keridhaan, serta kenikmatan-kenikmatan riil yang ada di surga.

Punishment menurut Mangkunegoro adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.[4] Sedangkan menurut Ivancevich Konopaske dan matteson seperti yang ditulis oleh Gania, yang mendefinisikan bahwa punishment merupakan tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.[5]

قُل لِّلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سَتُدْعَوْنَ إِلَى قَوْمٍ أُوْلِي بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ أَوْ يُسْلِمُونَ فَإِن تُطِيعُوا يُؤْتِكُمُ اللَّهُ أَجْراً حَسَناً وَإِن تَتَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُم مِّن قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَاباً أَلِيماً –١٦–

"Katakanlah kepada orang-orang Badwi yang tertinggal: "Kamu akan diajak untuk (memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu akan memerangi mereka atau mereka menyerah (masuk Islam). Maka jika kamu patuhi (ajakan itu) niscaya Allah akan memberikan kepadamu pahala yang baik dan jika kamu berpaling sebagaimana kamu telah berpaling sebelumnya, niscaya Dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih".

Dari keterangan ayat di atas, reward dan punishment diberikan berdasarkan pembalasan atas perbuatan yang telah dilakukan. Dengan

[4] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 130.
[5] Ivancevich Konopaske, Matteson., Terj. Gania, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 226.

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

demikian keduanya berfungsi sebagai motivasi. Sehingga mereka tergerak untuk melakukan perbuatan baik dan menjauhi perbuatan tercela. Ini juga menjadi bukti bahwa Al-Qur'an sangat menghargai perbuatan manusia, di sisi lain, Al-Qur'an juga mengecam perbuatan yang tidak sesuai dan menyalahi dengan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT.

Penerapan reward dan punishment merupakan sebuah urgensi dibalik kesuksesan sebuah organisasi, baik itu dalam perusahaan, lembaga pendidikan, maupun lainnya. Hal itu dikarenakan, reward dan punishment merupakan bentuk timbal balik atas kinerja yang dilakukan. Jika di tilik lebih lanjut, reward adalah suatu alat (media) untuk meningkatkan prestasi kinerja seseorang, dan sebaliknya punisment merupakan bentuk hukuman untuk mengingatkan akan menurunnya hasil kinerja seseorang.

Tuntutan untuk meningkatkan sumber daya manusia terus berjalan seiring dengan perkembangan dan tuntutan jaman, karena itu merupakan sebuah dinamika kehidupan yang tidak akan lepas dari individu dalam kehidupan berorganisasi ataupun bermasyarakat. Fenomena di lapangan memberikan gambaran bahwa proses persaingan antar individu di jaman modern ini sangatlah ketat, oleh karena itu dibutuhkan kualitas kepribadian yang unggul dan kompetitif agar mampu bersaing dalam dunia kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui ada tidaknya Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya. UIN Sunan Ampel Surabaya adalah perguruan tinggi dengan latar belakang islam didalamnya. Untuk meningkatkan kualitas UIN Sunan

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

Ampel Surabaya harus memperhatikan sumber daya manusianya, salah satunya ialah karyawan/tenaga kependidikan di UIN Sunan Surabaya.

Dari uraian latar belakang di atas, peneliti ingin mengurai permasalahan yang diwujudkan dengan bentuk penelitian ilmiah dengan judul "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :" Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya ?"

1. Adakah Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya ?
2. Seberapa besar Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya

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. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Secara Teoritis
   a. Memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lain dalam kaitannya Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya.
   b. Sebagai sumber informasi dan referensi tentang Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya.
2. Secara Praktis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu UIN Sunan Ampel untuk meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan, terutama yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
   b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pengetahuan baru mengenai Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya.

E. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variable agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dengan demikian, definisi operasional bukan berarti definisi, pengertian atau makna seperti yang terlihat

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

pada teori di buku teks, namun lebih menekankan pada hal – hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran atau indikator dari suatu variabel, dan ukuran atau indikator tersebut tidak abstrak, namun mudah diukur.[6]

Definisi operasional dari variabel penelitian ini :

1. Reward

   Penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Indikator dari reward meliputi :

   1) Promosi
   2) Pengembangan Karir
   3) Insentif

2. Punishment

   Sanksi diberlakukan agar kesalahan atau kelalaian yang dilakukan tersebut tidak terulang lagi dan agar karyawan lain tidak melakukan kesalahan yang sama. Indikator dari punishment meliputi :

   1) Teguran
   2) Skorsing
   3) Surat Peringatan

3. Kinerja

   Kinerja atau performance merupakan hasil yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya

[6] Juliansyah Noor, 2012, *Metodologi Penelitian, Kencana*, Jakarta, hlm. 98.

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

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator dari kinerja meliputi :

1) Kualitas
2) Ketepatan Waktu
3) Efektivitas
4) Kemandirian

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman, peneliti mencoba meyusun sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab, adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN, bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, definisi operasional, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIK, pada bab ini akan dibahas tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, dan hipotesa penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN, pada bab ini akan dibahas pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan indikator penilaian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

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

BAB IV : HASIL PENELITIAN, bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB V : PENUTUP, berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya

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