

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu kini kemajuan ilmu dan teknologi berkembang lebih maju serta semua dunia bisnis maupun perusahaan yang bergerak dibidang industri, tekstil, ataupun yang bergerak pada bidang jasa kini sudah berkembang semakin pesat. Ketika suatu bidang industri kini semakin berkembang maka kinerja karyawan dituntut dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya.

Pada saat ini perkembangan dunia bisnis semakin meningkat dan semakin tinggi tingkat persaingan pada bidang usaha. Seiring perkembangan tersebut, masalah yang dimiliki perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus dapat memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan. Adapun bentuk dari suatu tujuan perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015). Jadi, manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan dalam perusahaan. Manusia sendiri merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Manusia memegang peran penting dalam kelangsungan serta perkembangan perusahaan dan pada dasarnya setiap aktivitas perusahaan tidak terlepas dari elemen manusia (Cahyono, 2016).

Pengertian dari kinerja karyawan sendiri yaitu suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuan. Kinerja karyawan harus terus dijaga kestabilan bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu sebuah perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya persaingan yang semakin hari semakin meningkat maka karyawan dituntut agar mampu berkinerja dengan lebih baik. Perusahaan harus melakukan upaya penerapan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja karyawan dalam perusahaan akan ikut meningkat.

Disisi lain kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu kualitas pekerjaan (*quality of work*), kecepatan (*promptness*), kemampuan (*Capability*), komunikasi (*Communication*). Semangat kerja yang positif dapat memberikan manfaat tersendiri dan kesuksesan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu dengan adanya pemberian *reward* atau bonus, suatu penghargaan yang diterima karyawan, perhatian pada kebutuhan karyawan, kondisi lingkungan kerja, sumber daya manusia yang berpengaruh penting dalam sebuah perusahaan (Wirawan & Afani, 2018).

Pemberian penghargaan atau *reward* yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka dengan semaksimal mungkin. *Reward* memiliki peran penting untuk dapat memacu kinerja para karyawan agar berada pada tingkat tertinggi (*optimal*) dengan kemampuan kinerja masing-masing. Peran *reward* cukup besar dalam pembentukan potensi karyawan. *reward* sendiri merupakan salah satu bentuk pemberian bonus, upah ataupun penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan adanya pemberian *reward* yang tinggi dan relevan untuk diberikan kepada karyawan saat karyawan bekerja keras dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *reward* dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih giat (Rosniyenti & Wahyuni, 2019).

Hal demikian juga sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW.

حَدَّثَنِي عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَطَاءِ بْنِ أَبِي مُسْلِمٍ عَبْدِ اللَّهِ الْخُرَاسَانِيِّ قَالَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
تَصَافَحُوا يَدْهَبُ الْعِلُّ وَتَهَادُوا تَحَابُّوا وَتَذْهَبُ الشُّحْنَاءُ

Artinya: “Telah menceritakan kepadaku Malik dari ‘Atha bin Abu Muslim Abdullah Al Khurasain berkata, “Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Hendaklah kalian saling berjabat tangan, niscaya maka akan hilanglah kedengkian. Hendaklah kalian saling memberi hadiah, niscaya akan saling mencintai dan menghilangkan permusuhan”.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi dapat diberikan penghargaan yang layak, maka apabila karyawan melanggar suatu aturan dalam perusahaan harus diberikan sanksi hukuman atau *punishment* yang setimpal dan adil. *Reward* menjadi perbedaan dalam literatur akuntansi manajemen, apakah *reward* terjadi karena kinerja yang baik menyebabkan terjadi adanya *reward*. Dalam suatu sistem pengendalian *reward* terdiri dari dua jenis yakni *reward* yang bersifat positif yang sering dikenal dengan *reward* atau penghargaan dan *reward* negatif sering dikenal dengan kata *punishment* (Irham, 2017).

Punishment merupakan sebuah konsekuensi atau hukuman yang tidak menyenangkan yang diberikan oleh atasan yang memiliki alasan dasar perilaku tertentu yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia atau karyawan. Dengan kata lain *punishment* diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dan dilihat dari semua aspek yang sesuai dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, teguran, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Dalam suatu kegiatan perusahaan adanya pemberian *punishment* yaitu kegiatan yang lumrah atau tidak asing bagi perusahaan, sebab *punishment* bertujuan agar dapat mendisiplinkan setiap karyawan dan bertindak sesuai dengan peraturan serta tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan adanya *punishment* dapat lebih efektif dalam merubah perilaku karyawan yang menyimpang, dengan itu dalam penerapan *punishment* dapat menimbulkan rasa takut atau efek jera kepada karyawan

yang melanggar suatu aturan dalam perusahaan. Jika peraturan *punishment* dalam suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik yang tidak diinginkan baik antar individu maupun perusahaan. Sebab penggunaan *punishment* dapat lebih efektif dalam merubah perilaku karyawan dengan mempertimbangkan suatu hal seperti waktu, jadwal dan keadaan (Fitri, Ludigdo, & Djahhuri, 2013).

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۚ حَيَوَةٌ طَيِّبَةً مِّنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ

حَسَنٍ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (An-Nahl: 97).

Reward dan *punishment* sangat penting untuk dapat memotivasi kinerja karyawan, sebab dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Melihat dari fungsi tersebut, seolah keduanya memiliki sifat berlawanan, tetapi tetap pada intinya sama-sama bertujuan agar seseorang karyawan menjadi lebih baik, dan termasuk dalam motivasi para karyawan dalam bekerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada perusahaan perbankan dan non perbankan (Setiawan, 2016). Persaingan perusahaan perbankan ataupun non perbankan kini semakin ketat dalam persaingannya sehingga dalam setiap perusahaan dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) adalah suatu perusahaan atau lembaga yang bergerak pada bidang simpan pinjam ataupun investasi sehingga memiliki fungsi sebagai lembaga keuangan serta sebagai lembaga ekonomi. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) memiliki tugas dalam menghimpun dana dari

nasabah yang mempercayakan dananya yang ingin disimpan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) dan menyalurkan dana kepada nasabah berupa pinjaman.

Adapun tempat penelitian yang sedang peneliti teliti yaitu *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon. BMT Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon merupakan salah satu koperasi yang menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia atau kinerja karyawan yang berada di daerah Sindang Mekar Kabupaten Cirebon. Koperasi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) memiliki karyawan dan nasabah yang mayoritas satri/santriwati Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2*. Dan peneliti mengambil responden sebanyak 64 karyawan dan perseptif nasabah yang menilai mengenai pemberian *reward* dan *punishment* pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2*.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* selalu melakukan upaya agar dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan dengan memberikan *reward* dan *punishment* sesuai dengan kemampuan kinerjanya. Adapun pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* sendiri yaitu dalam bentuk *reward* finansial, *reward* non finansial, *reward* tunjangan serta *punishment* yang diberikan yaitu berupa *punishment* preventif dan *punishment* represif. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* memiliki beberapa kebijakan yaitu mengenai pemberian *reward* yang berupa bonus atau penghargaan. *Reward* diberikan pada karyawan yang bekerja keras sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Selain itu juga dilihat berdasarkan kerajinan, ketepatan waktu, dan sikap karyawan selama bekerja. Pemberian *reward* biasanya diberikan pada akhir bulan ataupun setiap saat. Kebijakan berikutnya yaitu mengenai pemberian *punishment* bagi karyawan yang melanggar sebuah aturan dalam perusahaan. *Punishment* ini dibuat oleh perusahaan karena masih banyak karyawan yang datang terlambat ataupun

pulang terlebih dahulu, tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar, serta karyawan yang melanggar aturan khususnya mengenai keselamatan perusahaan.

Hal ini dalam setiap perusahaan maupun lembaga memiliki beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya, salah satunya *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon sendiri yaitu dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment*. Karena pada kenyataannya *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. sehubungan dengan hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pemberian *reward* dan *punishment* yang berada di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* tersebut apakah berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon”**.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* yang beralamat di Jl. KH. Mahfudz Suja'I Blok. Kadutilu, Desa Sindang Mekar, Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon Jawa Barat 45652.

b. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang hasilnya di deskripsikan dengan terjemahan hitungan angka-angka.

c. Jenis Penelitian

Adapun jenis masalah dalam penelitian ini yaitu menyangkut kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh *reward* kerja dan

punishment dari perusahaan (studi kasus Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Pondok Pesantren Manba'ul 'Ulum 2)

2. Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah yang diterapkan dalam penelitian ini adalah antara lain:

- a. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon.
- b. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon
- c. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon.

3. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon.
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya insani.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah yang serupa.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara sederhana agar memudahkan penelitian skripsi, maka disusunlah sistematika penelitian yang terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, pada penelitian ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI, yaitu berisi tentang teori atau studi kepustakaan yang berkaitan dengan objek penelitian, yang meliputi teori atau gambaran umum mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, yaitu berisi tentang rencana dari penelitian skripsi yang dilakukan dengan menggunakan metodologi yang digunakan oleh peneliti, mulai dari tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, yaitu berisi tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan, seperti pembahasan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* Kabupaten Cirebon) dan dari hasil penelitian tersebut, akan dianalisis berdasarkan data yang tersedia.

BAB V PENUTUP, Bab ini merupakan uraian akhir dari penelitian yang dilakukan. Bab ini terbagi atas bagian kesimpulan dan saran dari peneliti terkait penelitian yang dilakukan.

