

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan persaingan bebas saat ini yang semakin hari semakin ketat dan luas, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar, karena sumber daya manusia adalah yang mengelola dan mengatur sumber daya lainnya, baik pada tingkat makro (nasional) maupun pada tingkat mikro yaitu pada tingkat organisasi dengan segala jenis bentuk maupun kegiatannya. Persaingan antar organisasi kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik maupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi. Bahkan lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi. SDM andil dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun personalia, menggerakkan dan mengawasi tiap-tiap fungsi operasional agar tujuan organisasi dapat direalisasi. Perusahaan juga berupaya dengan keras dalam mencari solusi sehingga kinerja di dalam perusahaannya dapat ditingkatkan

Karena persaingan dan kompetisi yang semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja memegang peran krusial dalam perusahaan, jika kinerjanya bagus maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki karyawan semestinya dapat dikenali oleh perusahaan sehingga solusi mengenai permasalahan karyawan dapat dicari, dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memunculkan semangat karyawan agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi teraihnya keefektifan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaannya.

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja karyawan salah satunya adalah *reward*. Jika ditinjau dari konsep manajemen, *reward* menjadi sebuah alat yang fungsinya yaitu untuk menaikkan tingkat motivasi kerja karyawan. Teknik ini dapat mengintegrasikan tindakan dan perilaku seorang individu dengan perasaan sukacita dan antusiasme yang akhirnya mereka menjadi tergerak untuk menjalankan suatu hal positif secara repetitif. *Reward* atau penghargaan

mempunyai sejumlah ragam di mana perusahaan menyediakannya bagi karyawannya atas dedikasi yang sudah mereka sumbangkan. *Reward* tersebut pun bisa memunculkan rasa puas bagi karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya lewat opsi mereka mengenai perilaku yang berkenaan dengan pekerjaan (Fajri & Rohman, 2019). Hal tersebut tentunya menjadi ide yang bagus jika diimplementasikan di suatu perusahaan dikarenakan dapat menaikkan tingkat kinerja dan produktivitas sebagai hasil dari pengoptimalan kinerja karyawan.

Jika *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Pada umumnya tujuan dari pemberian hukuman adalah agar pelanggar merasa takut dan bertobat, tetapi malah sebaliknya ada karyawan yang kerap melanggar kesalahan yang sama dan tidak memperdulikan peraturan yang telah ditentukan.

Selain itu, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Begitu pula dengan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah yang merupakan lembaga keuangan mikro syari'ah yang memiliki fungsi sebagai Baitul Tamwil bergerak mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas usaha mikro dan kecil anggota dengan mendorong kegiatan menyimpan dan menabung serta pembiayaan ekonomi. BMT ini berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 09 Kotagajah Timur, Kec. Kotagajah, Kab.

Lampung Tengah. Dari hasil observasi yang dilakukan, dapat diketahui bahwa KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah ini menilai kinerja karyawannya dari besarnya sisa hasil usaha (SHU) KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.

Untuk data daftar sisa hasil usaha BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah dari Tahun 2019-2022 dapat kita lihat dibawah ini:

**Tabel 1. Daftar Sisa Hasil Usaha (SHU)
BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah dari Tahun 2019-2022**

No.	Tahun	Jumlah SHU (Sisa Hasil Usaha)	Target
1.	2019	Rp.1.504.769.279	2,5M
2.	2020	Rp.1.664.116.720	2,5M
3.	2021	Rp.1.849.326.070	2,5M
4.	2022	Rp.2.050.179.400	2,5M

(Sumber: KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah 2022)

Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui jumlah Sisa Hasil Usaha (SHU) BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah tahun 2019-2022 mengalami peningkatan yang cukup baik tapi perlu ditingkatkan lagi karena masih belum sepenuhnya tercapai target yaitu 2,5M. Pada tahun 2019-2020 BMT belum menerapkan sistem pemberian reward bagi karyawan. Baru setelah awal tahun 2021 sistem pemberian reward mulai diberlakukan bagi seluruh karyawan. Dapat dilihat dari data di atas, pada tahun 2022 pendapatan BMT mencapai 2M hal tersebut tentu hasil dari adanya pengaruh sistem pemberian reward dan punishment, karena hal tersebut tentu memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas perusahaan.

Selanjutnya yaitu pemberian *reward*, pemberian *reward* memang di berikan kepada seluruh karyawan, namun seorang karyawan tersebut harus dapat mencapai target 50% dari target simpanan atau pun dalam pembiayaan. Target yang harus dicapai yaitu sebesar Rp.200.000.000,00/bulan, akan tetapi perusahaan memberikan toleransi minimal karyawan harus mencapai target sebesar Rp.120.000.000,00/bulan keatas. *Reward* yang diberikan adalah berupa uang dengan jumlah yang telah di tentukan dan piagam. KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah memberikan reward kepada karyawan yang rajin dan disiplin kerja yang tinggi. Dengan kata lain, seluruh karyawan berhak mendapatkan reward disetiap bulannya dengan kategori tidak pernah

bolos absensi, kinerja yang diberikan kepada perusahaan tergolong bagus dan telah mencapai target perusahaan yang telah ditentukan.

Dapat dilihat tabel dibawah ini merupakan daftar karyawan yang mendapatkan Reward di KSPPS BMT Assyafiiyah Kotagajah.

Tabel 2. Daftar Karyawan Yang Mendapatkan Reward di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah Tahun 2022

No.	Nama Karyawan	Jenis Reward	Jumlah	Persentase kenaikan reward
1.	Ahmad Musbikhin	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 2.500.000	0,7%
2.	Dian Saputra	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 2.000.000	0,7%
3.	Ikhwanudin	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 2.000.000	0,7%
4.	Fajrul Mughini	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 1.700.000	0,7%
5.	Ibnu Hermawan	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 1.800.000	0,7%
6.	Taufik Ahmad Afandi	Kenaikan Simpanan	Rp. 1.600.000	0,3%
7.	Nur Holim	Kenaikan Simpanan	Rp. 1.500.000	0,3%
8.	Nur Hanifah	Kenaikan Simpanan	Rp. 1.400.000	0,3%

(Sumber: KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kota Gajah 2022).

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat bahwa 8 dari 40 karyawan yang berhasil mencapai target kenaikan outstanding pembiayaan dan kenaikan simpanan. Metode Pemberian reward dilakukan berdasarkan dari jumlah pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan tersebut, untuk kenaikan

outstanding pembiayaan lembaga memberikan insentif sebesar 0,7% sedangkan untuk Kenaikan Simpanan sebesar 0,3%. Dapat dilihat bahwa hanya sedikit yang dapat mencapai target, dengan adanya target yang harus dicapai baik simpanan maupun outstanding pembiayaan, permasalahan ini terjadi karena karyawan tidak meningkatkan kinerjanya dan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri sehingga maka seorang karyawan harus meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, karena semakin besar pencapaian target dan semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula reward yang diberikan oleh lembaga. Hal ini lah yang menjadi indikator meningkatnya kinerja karyawan dan disiplin kerja, sehingga para karyawan tersebut mendapatkan reward sesuai dengan prestasi kerja masing-masing.

Punishment pada KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah bertujuan agar karyawan di perusahaan ini memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat mengeluarkan potensi kinerja yang maksimal. Hukuman diberikan apabila karyawan tidak mencapai target perusahaan dalam masa 3 bulan berturut-turut, melakukan kesalahan seperti datang terlambat dan tidak masuk tanpa keterangan, maka perusahaan akan memberikan SP 1. Apabila karyawan tidak mencapai target perusahaan lagi dalam masa 3 bulan berturut-turut, maka perusahaan akan memberikan SP 2. Apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal di perusahaan seperti: manipulasi data dan melakukan tindakan Kriminal atau korupsi, maka perusahaan akan memberikan SP 3. Namun berdasarkan hasil wawancara, masih ada sebagian karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang dibuat seperti sering datang terlambat, yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat memaksimalkan kinerja yang ada di dalam perusahaan.

Berdasarkan dari penjelasan di atas, serta dari data yang telah diperoleh pada KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah bahwa kinerja karyawan yang masih rendah dan kurangnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan belum tercapainya target perusahaan, selain itu pemberian reward dan punishment ini yang belum optimal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan identifikasi masalahnya. Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang belum optimal.
2. Kurangnya tingkat kedisiplinan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Karyawan yang belum mencapai target pasar sehingga tidak mendapatkan *reward*.
4. Kurangnya penegasan dalam pemberian *punishment* terhadap karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah?
2. Apakah *punishment* (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah?
3. Apakah disiplin kerja (η_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah?
4. Apakah *reward* (ξ_1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja (η_1) karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah?
5. Apakah *punishment* (ξ_2) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja (η_1) karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *reward* (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.
2. Untuk mengetahui apakah *punishment* (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja (η_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.
4. Untuk mengetahui apakah *reward* (ξ_1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja (η_1) karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.
5. Untuk mengetahui apakah *punishment* (ξ_2) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja (η_1) karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.

E. Kegunaan Penelitian

Setelah selesainya penelitian ini, penulis berharap penelitian dapat berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi tempat penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi mengenai hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan guna menjadikan SDM yang berkualitas dalam persaingan di era globalisasi ini. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam sebuah organisasi khususnya pada KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.

2. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah. Serta dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan judul penelitian ini.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau masukan bagi para akademisi yang akan meneliti variable yang sama, juga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dengan hasil penelitian lainnya.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KSPPS BMT Assyafi’iyah Berkah Nasional Kota Gajah)” dengan jumlah responden 40 karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran dalam pembahasan, maka sistematika penulisan disusun dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah. Identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini dijelaskan tentang kajian literature, penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN