BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan keberhasilan sangat ditentukan oleh sumber daya Manusia dan prestasi kerja. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang professional setiap kegiatan perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai hasil yang bagus. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan apabila dikembangkan akan meningkatkan tingkat daya saing maupun alat untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan di perusahan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan.untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk suatu perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap pengadaan suatu pengembangan pemberian balas jasa dan pemisahan terhadap tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2013).

Karyawan akan bekerja dengan baik apabila dia memahami betul apa yang sudah menjadi tanggung jawab dari apa yang sudah ditugaskan oleh perusahaan. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki displin dan semangat tinggi. Ketaatan seorang karyawan dapat terlihat ketika karyawan

mematuhi terhadap perturan yang ada diperusahaan. Patuh terhadap pimpinan dan bisa bekerja sama secara team.

Hal ini menekankan pada suatu tujuan perusahaan, bahwa suatu hal yang selalu di inginkan perusahaan dalam menentukan sebuah keinginan yang harus dicapai, tujuan ini biasanya berupa target yang telah ditetapkan untuk mengukur keberhasilan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Bank BPR Jatim Bank UMKm Jawa Timur Cabang Jombang merupakan suatu Bank yang melayani masyarakat dalam penyaluran Kredit. Bank BPR Jatim. yang berada di Jl.Dokter Sutomo No.7 Kepanjen, Jombang.dengan jumlah karyawan 30 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel pada karyawan dengan jumlah 30 orang karyawan.

Alasan melakukan penelitian di PT.Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang karena saya tertarik ingin mengetahui pengaruh *Reward* and *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan karena sering dijumpai kendala dalam kinerja. berdasarkan pengamatan ada kendala beberapa kinerja karyawan yang belum meraih pencapaian dalam kinerjanya sesuai ketentuan target yang ditentukan oleh perusahaan diduga ada factor yang mempengaruhi kinerjanya menurut Mangkunegara (2013)

Hasil observasi yang dilakukan pada PT.Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang. masih dijumpai permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan Meningkat tetapi masih ada beberapa kinerja karyawan yang belum bisa mencapai terget dilihat dari

data Kinerja Karyawan bulan Januari tahun 2020 Januari – 20 Desember tahun 2021 :

Tabel 1.1
Tabel Target Pencapaian Kinerja Karyawan
Cabang Jombang tahun 2020 Januari- 20 Desember 2020

No	Nama	JABATAN	KREDIT			%
			Target	Pencapaian	Lebih/ Kurang	
1	X	Penyelia Suport	75.000	81.345	6.345	108,46%
2		Penyelia Umum	75.000	79.034	4.034	105,38%
3		Penyelia Dana	325.000	300.087	-24.913	92,33%
4		Penyelia Kredit Wilayah Cabang	500.000	705.774	205.774	141,15%
5		Penyelia Kredit Wilayah Ngoro	325.000	400.864	75.864	123,34%
6		Penyelia Kredit Wilayah Gudo	325.000	423.789	98.789	130,40%
7		Penyelia Kredit Wilayah Mojoagung	325.000	527.974	202.974	162,45%
8		Penyelia Kredit Wilayah Ploso	325.000	525.997	200.997	161,85%
9		Penyelia Kredit Wilayah Kudu	325.000	475.276	150.276	146,24%
10		Pengawas Interen	75.000	100.234	25.234	133,65%
11		Staf Non Job	50.000	65.335	15.335	130,67%
12		Staf Non Job	50.000	60.145	10.145	120,29%
13		Staf Umum	50.000	66.735	16.735	133,47%
14		Staf Umum	50.000	68.902	18.902	137,80%
15		Staf Umum	50.000	68.654	18.654	137,31%
16		Staf Umum	50.000	68.654	18.654	137,31%
17		Staf Kredit	75.000	84.765	9.765	113,02%
18		Staf Kredit	75.000	82.345	7.345	109,79%
19		Staf Kredit	75.000	81.900	6.900	109,20%
20		Staf Kredit	75.000	82.350	7.350	109,80%
21		Staf Kredit	75.000	81.744	6.744	108,99%
22		Staf Kredit	75.000	82.576	7.576	110,10%
23		Staf Dana	50.000	69.765	19.765	139,53%
24		Staf Dana	50.000	68.886	17.886	137,77%
25		Staf Dana	50.000	67.800	17.800	135,60%
26		Staf Dana	50.000	68.925	18.925	137,85%
27		Staf Dana	50.000	67.778	17.778	135,56%
28		Staf Akutansi	50.000	68.003	18.003	136,01%
29		Staf Akutansi	50.000	68.754	18.754	137,51%
30		Staf Akutansi	50.000	54.300	4.300	108,60%
	Total		3.825.000	5.048.690		

Sumber: Data PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian target kinerja masih ada yang belum tercapai di PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang. Menurut hasil wawancara kinerja karyawan belum maksimal dalam meraih pencapain Minimal target yang tercapai adalah 100%, akan tetapi berdasarkan data diatas ada karyawan yang belum mencapai target. Hal yang berkaitan dengan pencapain kinerja dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri ataupun karena target yang terlalu besar dan dituntut selalu tumbuh dalam setiap tahunya. Terganggunya pencapaian karyawan tentu disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi didalamnya.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengharapan yang dibebani konskuensi (*Reward* atau *Punishment*) *Reward* menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan. *Reward* yang akan dibahas dalam penelitian ini merupakan pemberian *Reward* secara umum yang diberikan kepada semua karyawan. Sementara *Punishment* sebagai tindakan yang menyajikan konskuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Jika *Reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif maka *Punishment* merupakan bentuk *reinforcement* yang negatif. Oleh karena itu *Punishment* yang diberikan harus bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik. Pemberian *Reward* dan *Punishment* yang baik dan benar akan memberikan motivasi kepada pekerja untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara keseluruhan.

Salah satu upaaya perusahaan mempertahankan kinerja karyawan adalah memperhatikan pemberian *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan oleh Perusahaan kepada Karyawanya guna untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Indikator penelitian ini mengacu pada (Kadarsiman 2012):

a. Gaji dan bonus
b. Kesejahteraan
c. Pengembangan karir
d. Pengembangan psikologis dan social

Menurut Koencoro (2012) *Reward* menjadi harapan setiap karyawan dalam bekerja, karena merupakan suatu bentuk apresiasi atas tercapainya prestasi yang diraih meskipun dapat saja berbeda dalam bentuk pemberianya pada setiap kelompok Sementara *Punishment* sebagai tindakan yang menyajikan konskuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Mangkunegara (2013). Mengemukakan suatu hukuman (*Punishment*) adalah suatu sanksi dengan harapan menekan tingkat kesalahan dengan harapan mencapai hasil kinerja yang memuasakan dalam mencapai keberhasilan dan menjalankan pekerjaan sesuai peraturan yang telah ditentukan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia secara maksimal maka perusahaan akan memberikan *Reward* dan *Punishment* bagi karyawan. karena seringkali di jumpai bahwa mayoritas karywaan sudah merasa nyaman dengan hak yang diterima (gaji) namun perusahan di tuntut selalu tumbuh, sehingga perlu diambil strategi dalam pengelolahan sumber daya yang ada secara maksimal, hal ini juga akan berpengaruh terhadap totalitas kerja karyawan, yang mana bagi karyawan yang memenuhi target akan mendapatkan penghargaan baik secara materi maupun non materi di luar gaji tetap dan sebaliknya bagi karyawan yang tidak mencapai target tidak akan menerima hak di luar gaji tetap bahkan akan menerima sangsi,

Pemberian *Reward* dan *Punishment* yang baik dan benar akan memberikan motivasi kepada pekerja untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara keseluruhan. Dengan hal ini Perusahaan perlu memberikan *Reward* and *Punishment* kepada karyawan dalam bentuk apapun sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan diterapkanya *Reward* dan *punishment* peneliti ingin mengetahui faktor adanya pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan. sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:“ **PENGARUH *REWARD* AND *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK BPR JATIM CABANG JOMBANG “**

1.2.Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.2.1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPR JatimBank UMKM Jawa Timur ?

1.2.2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur ?

1.3.Tujuan Penelitian

1.3.1. Untuk menguji pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang.

1.3.2. Untuk menguji pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menimbulkan rasa empati bagi karyawan dalam bekerja dan juga memotivasi kepada karyawan sehingga menambah semangat daya bekerja agar menjadi lebih baik dan memuaskan bagi perusahaan.
   b. Hasil peneliti diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia maupun dunia kerja dengan secara nyata khususnya mengenai pengaruh *Reward*, dan *Punishment.*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak perusahaan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang, berupa informasi empiris yang dapat digunakan sebagai :

a. Bahan evaluasi dan pertimbangam bagi pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan .

Dasar perencanaan di masa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.