

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal (Hariandja,2002:2). Menurut Hasibun (2002 : 10) Sumber daya manusia juga merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan beberapa hal yang dapat memacu semangat kerja karyawan agar menghasilkan kinerja kerja yang mampu memberikan kontribusi yang baik bagi tujuan organisasi,salah satunya adalah dengan menerapkan sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman).

Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu.Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terimakasih dan perhatian kita (Wijarnako,2005 : 30). Menurut Winardi (2004 : 67)*Reward* atau insentif tersebut dapat berupa materal seperti upah atau gaji,imbalan diluar gaji,penghargaan sosial,tugas itu sendiri,reward yang diterapkan terhadap diri sendiri.

Jika hal berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja,maka dibutuhkan*punishment* untuk mengurangi kesalahan dan penurunan kinerja.*Punishment* merupakan hukuman yang bertujuan untuk

memperbaiki karyawan pelanggar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000 ; 130). *Punishment* atau hukuman jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Ansory dan Indrasari, 2018 : 321) . Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *punishment* terhadap seseorang maka semakin menurun juga tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Reward dan *Punishment* adalah pemberian hadiah dan hukuman terhadap karyawan dalam rangka memberikan motivasi agar lebih baik dalam melaksanakan tugas yang diemban. *Reward* diberikan dengan harapan ada peningkatan motivasi terhadap prestasi dan kebaikan yang ditampilkannya, sehingga yang diberikan *reward* selalu berusaha untuk meningkatkan kemauan untuk tampil gemilang dengan prestasi yang diharapkan. *Punishment* diberikan dengan tujuan ada kesadaran untuk menghentikan perilaku yang diperbuat, dan menumbuhkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan dan kesenangan sejati. *Reward* dan *punishment* menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat mengukur usaha kerja karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil (Ansory dan Indrasari, 2018 : 321).

Menurut pendapat Oemar (2007 :127) yang menyatakan bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang diberikan. Teori ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *punishment* seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000 : 130) dalam Ansory dan Indrasari(2018:320) yang menyatakan bahwa *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar. Secara umum *punishment* diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

KSP Kopdit Pintu Air merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang ada di Indonesia. Memiliki lebih dari 200.000 anggota dan 50 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya adalah KSP Kopdit Pintu Air cabang Larantuka dengan memiliki anggota sebanyak 3.908/Desember 2021. Dimana jumlah anggota ini tidak terlepas dari kerja para karyawan untuk mendapatkannya. Target anggota per bulan adalah 54 anggota. Karena jumlah karyawan adalah 38 orang maka masing-masing karyawan minimal harus mendapatkan 2 anggota dalam satu bulan. Karena memiliki banyak anggota koperasi juga tentunya memiliki karyawan yang juga harus mempunyai kinerja kerja yang baik untuk melayani para anggotanya. Untuk mengontrol kinerja kerja karyawannya KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka juga menerapkan sistem *reward* dan *punishment* kepada karyawannya.

Reward yang telah diterapkan di KSP Kopdit Pintu Air adalah berupa bonus yang ditambahkan pada gaji karyawan apabila karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja kerja yang baik atau mampu menembus target perusahaan. Pada KSP Kopdit Pintu Air belum semua mendapatkan *reward* karena pencapaian yang mereka dapat belum atau masih dibawa target yang telah direncanakan. Sedangkan *punishment* atau sanksi diberikan oleh KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka kepada karyawan yang belum bisa memenuhi atau pencapaiannya masih dibawa target yang telah direncanakan. *Punishment* atau sanksi yang diberikan kepada karyawan tersebut berupa pemotongan bonus bagi karyawan yang melanggar aturan kerja dan hasil kerja yang dicapai tidak memuaskan atau kurang dari target koperasi, dan juga skorsing bagi karyawan yang sering melanggar aturan tentang kedisiplinan kerja seperti sering alpa dalam pekerjaannya, selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Lamanya skorsing tergantung dari tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Namun dalam pelaksanaan sistem *reward* hanya diberikan kepada karyawan yang mendapat tugas ke luar daerah cakupan sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam kantor terkadang diabaikan, hal ini menimbulkan rasa cemburu antar karyawan dan berakibat pada penurunan kinerja kerja karena merasa tidak adanya perlakuan yang adil.

Tabel 1.1.
Daftar Gaji Pokok dan Bonus Berdasarkan Jabatan Karyawan KSP
Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka

NO	Jabatan	Gaji Pokok	Bonus
1.	Manejer	1.650.000	3.200.000
2.	Supervisor	2.150.000	1.600.000
3.	ADK	1.150.000	1.000.000
4.	Teller	1.000.000	1.200.000
5.	CS	500.000	800.000
6.	Kasir	1.050.000	1.200.000
7.	Petugas Lapangan	1.350.000	1.000.000

Untuk mendapatkan bonus yang ada pada tabel 1.1. diatas pendapatan yang harus dicapai harus diatas 50% untuk masing-masing kategori yang ada pada tabel 1.2. dibawa ini:

Tabel 1.2.
Kategri dan Target KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka

NO	Kategori	Target	Persentasi Bonus
1.	Pendapatan Bunga	300.000.000	50%
1.	Penambahan Anggota Baru	54 anggota	15%
2.	Pencairan Pinjaman	460.000.000	20%
3.	Anggota Aktif	3.908 anggota	15%

Dalam penerapannya karyawan dapat menerima bonus sebagai *reward* secara penuh atau 100% apabila koperasi dapat pencapaian diatas 50% dari target pada tiap kategori yaitu pendapatan bunga,penambahan anggota baru,pencairan pinjaman,dan anggota aktif. Apabila koperasi tidak mendapatkan pencapaian diatas 50% dari target pada salah satu kategori tersebut, maka karyawan hanya mendapat bonus dari tiga kategori saja. Seperti apabila penambahan anggota baru tidak mencapai diatas 50% (27 anggota keatas) dari 54 orang anggota maka bonus akan dipotong atau dikurangi sebesar 15% yang berarti karyawan hanya mendapat 85% dari total bonus yang diterima karyawan tersebut. Dan apabila masing-masing kategori tidak memenuhi diatas 50% dari target masing-masing kategori maka karyawan tidak mendapatkan bonus.

Penelitian terdahulu oleh (Rizki,Sofia dan Wehelmina,2019) tentang Pengaruh *Riward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KFC Artha Gading,hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KFC Artha Gading.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koencoro,Musadieq dan Susilo,2012) tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.INKA (Persero)Madium. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3.

**Simpan Pinjam Anggota KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka
Periode Akhir Tahun 2018-2020**

NO	Tahun	Simpanan	Pinjaman
1	2018	4.291.353.740	7.201.938.000
2	2019	6.862.543.860	10.035.481.000
3	2020	7.865.963.222	11.604.044.000

Sumber: Data Simpan Pinjam KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka

Dari tabel simpan pinjam diatas yang menunjukkan pada tahun 2018-2020 simpanan dan pinjaman anggota KSP Kopdit Pintu Air mengalami peningkatan. Namun jika dilihat dari selisih simpanan dan pinjaman, maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2018-2019 memiliki selisih simpan pinjam lebih besar dari pada tahun 2019-2020. Yang berarti simpanan anggota meningkat dari tahun 2018-2019 sebesar Rp.2.571.190.120 namun pada tahun 2019-2020 menurun menjadi sebesar Rp.1.003.419.362, begitu pula pinjaman mengalami peningkatan dari tahun 2018-2019 sebesar Rp.2.833.543.000 namun pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan sebesar Rp.1.568.563.000. Dari selisih simpan pinjam tersebut maka dapat kita ketahui bahwa salah satu penyebabnya adalah kinerja karyawan yang kurang baik hal ini terjadi karena kurangnya perhatian pemimpin atau atasan kepada karyawan seperti dalam penerapan pemberian penghargaan atau *reward* yang kurang adil kepada karyawan dan pemberian

hukuman atau *punishment* yang kurang tegas terhadap karyawan sehingga membuat kinerja karyawan dalam mencapai target koperasi kurang maksimal. Untuk itu pemimpin atau atasan perlu memperhatikan karyawannya seperti memberikan reward secara adil dan memberikan hukuman atas pelanggaran dengan lebih tegas sehingga karyawan lebih meningkatkan kinerja kerjanya.

Dengan latar belakang diatas, penulis akan membahas tentang bagaimana pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Dengan judul :”**Analisis Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ”**Analisis Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka**”

1.3. Persoalan Penelitian

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air cabang Larantuka ?
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air cabang Larantuka ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air cabang Larantuka
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air cabang Larantuka

1.4.2. Manfaat Penelitian

1) Secara Teori

Bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi KSP Kopdit Pintu Air cabang Larantuka.

2) Secara Praktis

Penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif bagi KSP Kopdit Pintu Air cabang Larantuka untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia.