

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk selalu menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan tidak terkecuali disektor perbankan syariah. Perbankan dinilai harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungan kerjanya, keberhasilan perbankan tersebut dipengaruhi oleh beberapa Faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki perbankan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan disektor perbankan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan segala bentuk aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan disektor perbankan juga harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan produktivitas yang optimal.(Septia, 2021)

Penggunaan sumber daya manusia yang baik dan terarah juga akan mendukung peningkatan kinerja perbankan sehingga nantinya apa yang menjadi tujuan perbankan akan tercapai. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan

merupakan alat ukur perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin menentukan keberhasilan suatu lembaga perbankan. Guna mendukung tercapainya tujuan secara efektif, disektor perbankan juga selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upaya disektor perbankan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi kerja. (Mardhiyaturrositaningsih.2020, Hal. 67)

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja terhadap karyawan yaitu dengan penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* berasal dari sebuah kata dalam bahasa inggris yang memiliki arti yaitu hadiah. Sedangkan *punishment* juga sebuah kata yang berasal dari bahasa inggris yang memiliki arti hukuman. Lebih jauh *reward* sendiri dapat diartikan sebagai kompensasi atau bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena telah berprestasi ataupun karena telah menyelesaikan tugas tertentu. Sedangkan *Punishment* adalah suatu hukuman yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya karena telah berbuat kesalahan atau melanggar suatu peraturan tertentu.(Alfiansyah. 2021)

Pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu dorongan yang dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan yang dapat memberikan motivasi kerja untuk lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dari kinerja yang baik maka akan meningkatkan laba, likuiditas, serta produktivitas lembaga perbankan tersebut dan dapat bersaing dengan perbankan lainnya. Menurut konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Reward atau kompensasi adalah balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan atas usaha jerih payah yang dilakukan oleh para karyawan dengan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. (Paramarta, 2016)

Selain memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, Lembaga perbankan juga memberikan *punishment* (sanksi atau hukuman) kepada karyawan yang melakukan kesalahan. *Punishment* merupakan imbalan kepada karyawan yang telah bertindak tidak sesuai yang berlaku. *Punishment* yang diberikan harus bersifat pedagogi, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Sehingga pemberian *punishment* diharapkan dapat mencegah karyawan agar tidak melakukan kesalahan lagi. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar dengan memberikan peringatan harus segera dan konsisten. (evi, 2019)

Di dalam Al-qur'an dapat kita temui ayat-ayat yang berkaitan dan menjelaskan tentang *reward* dan *punishment* dalam kehidupan, salah satunya adalah surah Al-Zalzalah ayat 7-8 disebutkan bahwa :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula. (Q.S Al-Zalzalah : 7-8)

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa setiap apa yang di kerjakan

seluruh umat muslim didunia ini selalu ada ganjarannya. Hal tersebut berlaku pada hal baik atau buruk, besar atau kecilnya tindakan yang kita lakukan, pasti akan ada balasan atau ganjaran atas hal yang kita lakukan tersebut. Maka sebagai umat muslim sejatinya kita pasti akan sangat berhati-hati dalam mengambil tindakan atau keputusan dalam kehidupan. (Saadah, 2017).

Salah satu hal terpenting yang akan dibahas kali ini adalah konsep elastisitas. Secara umum pengertian tentang elastisitas memang tidak terlepas dari teori permintaan dan penawaran. Elastisitas permintaan sendiri adalah suatu konsep yang di gunakan untuk mengukur pengaruh kepekaan konsumen tentang perubahan jumlah atau harga dan kualitas barang atau jasa yang akan di gunakan atau di beli akibat perubahan yang dapat mempengaruhi hal-hal tersebut. Berdasarkan pada pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hal yang akan dikaji oleh penulis adalah tentang tingkat keseimbangan kinerja Karyawan bank syariah terhadap pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja mereka. (Prediansya, 2020, hal 3).

Dalam pembahasan lebih lanjut, jika hal berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin pemilimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. Pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan perbankan yang berprestasi akan memeberikan semangat kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan kepuasan konsumen dan perbankan secara khususnya. Selain *reward* lembaga perbankan juga harus memberikan sanksi atau

punishment kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Dengan pemberian sanksi atau *punishment* yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi (Saadah, 2017, hlm. 2).

Pada saat pandemi covid-19 beberapa tahun yang lalu, para karyawan perbankan lebih banyak bekerja dari rumah (work From Home). Setelah memasuki era New Normal hingga dimasa sekarang, karyawan yang sudah terbiasa bekerja dari rumah harus memulai kebiasaan baru lagi untuk beradaptasi pada pekerjaan mereka dikantor perbankan, maka *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. (Mungkasa, 2020)

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan. Persaingan lembaga perbankan maupun non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hafizh Rifqi. 2020. Hal. 502)

Jika semakin tinggi *reward* yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan, karena dengan begitu secara otomatis karyawan semakin

semangat dan dapat termotivasi dengan adanya *reward* yang diberikan serta akan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dengan begitu apa yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai. Sebaliknya jika *reward* rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah karena tidak ada yang memotivasi diri karyawan untuk bekerja dengan semangat. Sedangkan jika semakin tinggi *punishment* yang diberikan maka semakin menurun kinerja karyawan, karena dengan adanya sanksi yang berat karyawan akan semakin malas dan tidak bersemangat bekerja karena selalu takut jika melakukan kesalahan. Sebaliknya jika *punishment* rendah maka kinerja karyawan akan semakin rajin dan tidak bermalas-malasan karena merasa selama dia bekerja sesuai dengan aturan yang ditentukan oleh perusahaan dan tidak mengekang karyawan. Dengan begitu *reward* dan *punishment* terbukti sangat mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan (Gazali Amin. 2019. Hal 34-35).

Berdasarkan permasalahan Kinerja Karyawan tersebut di atas, penelitian mengenai Elastisitas *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dinilai penting untuk dilakukan. Karena penulis akan meneliti seberapa besar tingkat kepekaan dan reaksi karyawan perbankan terhadap *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan perbankan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini diharapkan dengan adanya penelitian tersebut dapat memberikan saran dan informasi sebagai bahan masukan dan adapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank-Bank Syariah secara keseluruhan. Oleh karena itu, penulis akan

melakukan penelitian dengan judul, “**Elastisitas Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana elastisitas pemberian *reward* mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin?
2. Bagaimana elastisitas pemberian *punishment* dapat menjaga tingkat kestabilan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui elastisitas *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui elastisitas *punishment* dapat menjaga tingkat kestabilan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Secara ringkas kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat dan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang keilmuan perbankan syariah,

serta diharapkan mampu menambah wawasan mengenai elastisitas pemberian *reward* dan juga *punishment* oleh pihak perbankan syariah kepada para karyawannya.

- b. sebagai sumbangan pemikiran dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan, pengembangan dan penalaran pengetahuan bagi Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya, UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dan bentuk karya tulis ilmiah, khususnya disiplin ilmu pengetahuan tentang perbankan syariah dengan tujuan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Penulis

hasil akhir dari penelitian ini dianggap sebagai salah satu wujud bentuk nyata penerapan teori-teori selama dibangku perkuliahan oleh sipenulis. Dan pada tahap lebih lanjut hasil dari penelitian ini mampu memberikan wawasan dan juga ilmu pengetahuan tentang objek masalah yang telah diteliti.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi pembaca dan pihak lain yang melakukan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang dan dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang berguna bagi penelian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan

permasalahan yang sama secara lebih mendalam namun dalam sudut pandang yang berbeda.

- c. Bagi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin maupun pihak terkait dalam pengambilan suatu keputusan atau kebijakan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin dalam mengatur sumber daya manusia yang berlandaskan dengan nilai-nilai islam.

D. Definisi Operasional

1. Elastisitas

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Elastisitas memiliki arti mudah berubah bentuknya dan mudah kembali ke bentuk asal. Di dalam ilmu ekonomi berdasar dari teori elastisitas permintaan, elastisitas memiliki arti perbandingan perubahan proporsional dari sebuah variabel dengan perubahan variabel lainnya. Dengan kata lain, elastisitas mengukur seberapa besar kepekaan atau reaksi konsumen terhadap perubahan harga. Dalam pengertian lain elastisitas juga diartikan sebagai pengukuran tingkat keseimbangan suatu variabel terhadap pengaruh dari variabel lainnya (Watisatul, 2022).

2. *Reward*

Menurut Nawawi dalam jurnal (Panekenan dkk, 2019. Hal. 471) *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. *Reward* ini memberikan kontribusi bagi karyawan untuk selalu meningkatkan tingkat kepuasan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. *Punishment*

Menurut purwanto dalam jurnal (Ishtiaq, Shabbir, 2018. Hal.) *Punishment* adalah hukuman yang diberikan dengan sengaja oleh seseorang setelah terjadi pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Disana harus ada hukuman setelah pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan terjadi sehingga mereka tidak mengulangi kesalahan yang sama sehingga tidak berdampak pada produktivitas karyawan.

4. Kinerja

Menurut TR Mitchell kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dengan standar dan kriteria yang dimilikinya telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. (Alfian, Magdalena, 2019. Hal. 37)

Kinerja menurut Mangkunegara dalam jurnal Soeharno (Soeharno, 2019. Hal 473) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

5. Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya pada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya (Fahmi Irhamni, 2016. Hal 176)

6. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip-prinsip syariah islam dalam menjalankan sistem operasionalnya. Didirikan pada 1 November 1991, yang diusung secara langsung oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti merasa sangat relevan dengan peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Septia Wahyuni dengan judul skripsi “*Efektivitas Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar*”. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar. Metode Penelitian : Pendekatan Kualitatif dengan jenis Penelitian lapangan (*field research*)

Pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian skripsi ini adalah bagaimana efektivitas *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar dan bagaimana bentuk pemberian *reward* yang diberikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar. Dari penelitian yang penulis lakukan di lapangan bahwa efektivitas *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar sudah efektif, *reward* dapat memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, pemberian *reward* dapat diukur dari pencapaian bertahap dari karyawan dan target yang diberikan Manager terhadap karyawan. secara umum karyawan merasa puas dengan pemberian *reward* yang diberikan pihak bank. Dan bentuk pemberian *reward* di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar *reward* yang digunakan yaitu *reward* ekstrinsik yang terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial. Dimana penghargaan finansial terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus, sedangkan penghargaan non finansial berbentuk pelatihan dan pengembangan, promosi dan cuti.

Adapun perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh Septia Wahyuni dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada objek yang diteliti. Jika pada penelitian Septia Wahyuni objek yang diteliti berfokus pada pemberian *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis akan berfokus pada aspek *reward* beserta *punishmentnya* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Perbedaan selanjutnya terletak pada fokus penelitiannya, jika pada penelitian yang dilakukan oleh Septia Wahyuni lebih berfokus pada pembahasan seberapa efektif pemberian reward dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan focus penelitian yang akan penulis lakukan yaitu untuk mengetahui seberapa besar elastisitas *reward* beserta *punishmentnya* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Heni Septiani, “Peran Mekanisme *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) BTM BiMU Bandar Lampung”. Metode Penelitian: Pendekatan Kualitatif dengan jenis Penelitian lapangan (*field research*).

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini adalah pemberian *reward* dan *punishment* belum sepenuhnya berperan terhadap indikator kinerja karyawan, (marketing) dilihat dari kuantitas kinerja karyawan baru mencapai 70%, kualitas kinerja karyawan dilihat dari semangat mereka dalam mencapai target, ukuran ketepatan waktu kehadiran dan

laporan, dan keterampilan target pengetahuan karyawan. BTM BiMU sudah mendalami nilai-nilai agama dan sudah memenuhi prinsip islam, tetapi kinerja karyawan menurun dan pencapaian target belum terpenuhi.

Adapun perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh Heni Septiani dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada focus penelitiannya. Jika pada penelitian yang dilakukan oleh Heni Septiani lebih berfokus pada peran mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan berfokus pada seberapa besar elastisitas pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

G. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini ditulis dalam V (Lima) bab yang disusun secara sistematis yang berkesesuaian dengan pola penulisan karya ilmiah yang merujuk kepada panduan penulisan skripsi yang diatur sebagai :

Bab I (Pertama) adalah pendahuluan, pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menjelaskan yang terjadi dilapangan pada penelitian ini. berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka akan disusun rumusan masalah, setelah itu menentukan tujuan penelitian yang merupakan hasil yang ingin dicapai pada penelitian ini, lalu signifikasi penelitian untuk menguraikan manfaat dari penelitian. Definisi operasional dimuat untuk menentukan batasan –batasan pada judul penelitian yang akan diteliti. Kajian

pustaka menyajikan sebuah informasi terhadap penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang dilakukan orang lain sebagai rujukan. Sistematika penulisan merupakan susunan skripsi secara Keseluruhan.

Bab II (dua) merupakan landasan teori, merupakan penyajian informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni berisikan tentang elastisitas reward dan punishment serta peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin.

Bab III (tiga) adalah metode penelitian. Pada bab ini disajikan informasi yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

Bab IV (empat) merupakan penyajian data dan analisis data, yang menyajikan gambaran umum lokasi penelitian, serta penyajian data dan melakukan analisis pada data tersebut.

Bab V (lima) merupakan penutup, berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah dan berisi saran~saran yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan.