

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik itu organisasi bisnis maupun non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang dikenal dengan pekerja, karyawan, ataupun buruh. Istilah tersebut bermakna sama yaitu orang yang bekerja atau mendedikasikan waktu dan tenaganya untuk organisasi (Ajabar, 2020, hlm. 4). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia yang berperan dalam melaksanakan tugas untuk kelancaran jalannya organisasi.

Penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan manajemen yang baik dalam upaya menciptakan sumber daya yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memaksimalkan dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dan tepat, maka dapat meningkatkan kinerja dan hasil organisasi, sehingga terbentuk karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik (Dahlan, 2023, hlm. 2).

Pada era sekarang ini, dunia perbankan nasional dihadapkan dengan berbagai permasalahan baik yang bersifat eksternal maupun internal. Permasalahan eksternal yang menjadi kendala bagi perbankan misalnya

hilangnya kepercayaan nasabah akan kinerja perbankan. Adapun contoh permasalahan internal seperti rendahnya budaya kerja dan profesionalisme yang dimiliki dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya (Kasmir, 2006, hlm. 17).

Berkaitan dengan hal tersebut, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu institusi perbankan syariah, maka perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan perbankan syariah ini harus diiringi dengan penyediaan sumber daya manusia yang profesional, handal, dan kompeten dalam bidang ekonomi dan bisnis berbasis syariah. Nasabah pastinya mengharapkan pelayanan bank yang memuaskan dan menguntungkan. Salah satu kuncinya adalah terdapat pada aspek sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki perbankan. Paradigma pengelolaan sumber daya manusia di bank maupun lembaga keuangan syariah perlu dibenahi dan disempurnakan supaya terwujud suatu lembaga keuangan yang ideal (Trimulato, 2022, hlm. 77–78).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah proses mempekerjakan, memberi pelatihan, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, dan juga memperhatikan manajemen tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan karyawan (Arraniri, dkk, 2021, hlm. 8). Tujuannya untuk memastikan bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang berkualitas serta berkinerja dan bermotivasi tinggi, dan selalu siap menghadapi setiap perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

Menurut Badrianto (2022), faktor yang memengaruhi kesuksesan dan produktivitas suatu perusahaan dilihat dari hasil kinerja karyawan yang berdedikasi pada perusahaan dengan membuktikan kompetensi diri dan berkontribusi dengan baik untuk perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan dan bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut yang berhubungan erat dengan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu manifestasi kemampuan dalam menghasilkan karya nyata atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan perusahaan (Lewaherilla dkk., 2022, hlm. 179–180).

Salah satu corak dalam memahami karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan yaitu pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Pemberian *reward* atau penghargaan merupakan sebuah pendekatan yang memiliki tujuan untuk semakin meningkatkan dan memotivasi prestasi karyawan. *Reward* tidak mesti berupa materi, penghargaan non materi pun dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan karena kinerjanya diapresiasi. Di samping *reward* bagi karyawan yang berprestasi, terdapat pula *punishment* bagi karyawan yang lalai dan tidak konsisten. *Punishment* atau hukuman harus ditradisikan agar dapat menilai sebuah prestasi karyawan (Abidin, 2018, hlm. 5).

Sebagai bagian dari faktor internal perusahaan, *reward* dan *punishment* merupakan elemen penting penilaian tinggi atau rendahnya kinerja karyawan (Astuti dkk., 2018, hlm. 32). Dengan adanya *reward* dan *punishment* diharapkan agar karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan

bertanggung jawab terhadap kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan dua hal yang saling bertolak belakang, namun keduanya saling berkaitan dan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja (Kentjana & Nainggolan, 2018, hlm. 975).

Kinerja karyawan yang rendah dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan seperti kurangnya prestasi kerja, malas bekerja dan tidak disiplin. Kondisi tersebut bukan semata-mata disebabkan oleh karyawan itu sendiri, melainkan perlu diperhatikan faktor-faktor seperti peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dan kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja. Perusahaan perlu mengambil tindakan dalam upaya mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dengan memenuhi tingkat kebutuhan karyawan. Terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mewujudkan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk di dalamnya yaitu dengan mengimplementasikan pemberian *reward* dan *punishment* (Suak dkk., 2017, hlm. 1051).

Secara sederhana, *reward* adalah penghargaan atau apresiasi atas sebuah keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan *punishment* adalah hukuman atau sanksi dari sebuah kegagalan maupun pelanggaran. *Reward* dan *punishment* dalam perusahaan dibutuhkan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Melihat dari fungsinya itu, seakan keduanya saling berlawanan, namun pada

dasarnya keduanya bertujuan agar karyawan menjadi lebih baik dan terpacu untuk melakukan yang terbaik.

Anggono (2021) menyimpulkan bahwa *reward* adalah penghargaan atau hak karyawan yang diberikan perusahaan atas tugas yang telah dikerjakan karyawan, guna mendorong atau memotivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang telah dicapai atas beban kerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan *punishment* menurutnya adalah bentuk pengukuran kinerja yang berupa penilaian negatif atas pencapaian pekerjaan serta pelanggaran dan kesalahan yang dilakukan karyawan, dan bertujuan untuk menghindari perilaku menyimpang dan mengarahkan kembali pada perilaku positif demi kebaikan perusahaan dan karyawan itu sendiri (Anggono, 2021, hlm. 204).

Reward dan *punishment* merupakan salah satu cara untuk mengubah perilaku dengan konsekuensi yang seimbang. Sebagaimana dalam Q.S. az-Zalzalah Ayat 7-8.

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

“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasan-Nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasan-Nya pula.”

Melalui ayat di atas, Allah memperingatkan manusia bahwa setiap perilaku dan tindakan yang mereka kerjakan akan dibalas dengan seadil-adilnya. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam Islam sudah diajarkan bahwa

reward dan *punishment* merupakan peringatan bagi umat manusia agar menjalani hidup sesuai dengan syariat yang ditentukan oleh Allah. Begitupula perusahaan yang telah menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan secara adil dan tepat, maka baik bagi perusahaan maupun karyawan akan merasakan dampak positif, seperti meningkatkan disiplin para karyawan hingga menambah motivasi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif yang dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan perusahaan.

Menurut Badrianto (2022), aspek keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Tanpa kinerja yang berkualitas, perusahaan sebesar apapun tidak akan mencapai target yang ingin diraih selanjutnya, karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka secara keseluruhan produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga, perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan global (Lewaherilla dkk., 2022, hlm. 180).

Persaingan bisnis perbankan yang semakin ketat membuat setiap instansi perbankan dituntut untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya, begitu juga bagi salah satu lembaga perbankan syariah yaitu Bank Muamalat KCU Banjarmasin. Keberhasilan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi akan sangat tergantung dari kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin. Dengan performa karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan

pada nasabah akan semakin baik pula dan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan nasabah. Bank Muamalat KCU Banjarmasin membangun suatu kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawannya supaya tetap optimal salah satunya dengan pemberian *reward* dan *punishment*. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan semakin produktif dalam berkontribusi dan mendapatkan sebanyak-banyaknya nasabah untuk meraih pangsa pasar.

Keberhasilan pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh Bank Muamalat KCU Banjarmasin dilihat dari efektif tidaknya dua hal tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Efektif merupakan sejauh mana suatu tujuan dapat tercapai. Pentingnya peran *reward* dan *punishment* sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diketahui pula ukuran efektivitasnya.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan *Branch Manager* Bank Muamalat KCU Banjarmasin, *reward* diterapkan dalam bentuk materil dan imaterial. *Reward* yang bersifat materil seperti insentif, bonus, hadiah, dan lain-lain yang bisa dinikmati. Hal ini dapat berupa insentif atau bonus, liburan atau rekreasi, ibadah gratis (umrah/haji), fasilitas kerja berupa komputer, mobil, sopir pribadi sesuai jabatan yang bertujuan untuk menunjang kinerja karyawan, dan tunjangan. Sedangkan *reward* bersifat imaterial seperti pujian, pengakuan (*recognition*) terhadap kinerja yang bagus, promosi jabatan, kenaikan *grate*, pemberian sertifikat penghargaan, dan lainnya. Adapula faktor diberikannya *reward* kepada karyawan

biasanya diukur berdasarkan pencapaian yang dinilai *extraordinary*, dalam artian lebih dari apa yang diharapkan yang berhasil diraih, sikap dan etika, model kompetisi, dan berdasarkan posisi atau jabatan yang ditempati karyawan yang pastinya dinilai dari kinerja karyawan tersebut.

Adapun bentuk-bentuk *punishment* yang diterapkan oleh Bank Muallamat KCU Banjarmasin, di antaranya hukuman ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis terhadap kesalahan ringan yang berulang. Hukuman sedang berupa surat peringatan, penundaan kenaikan jabatan. Dan hukuman berat berupa penurunan jabatan atau demosi, *skorsing* atau pembebasan tugas, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap seorang karyawan yang telah terbukti melakukan tindakan *fraud*. Faktor penyebab diberikannya *punishment* karena karyawan melanggar peraturan yang berlaku, karyawan yang melakukan kesalahan maupun kelalaian, karyawan melakukan tindakan *fraud*. *Punishment* atau hukuman dinilai dan diukur berdasarkan tingkat kesalahan dan dampak dari kesalahan tersebut.

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang sama menganalisis tentang *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Mala Karimah (2019) pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, namun hasil uji secara parsial diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *punishment* tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan, hasil penemuan yang

berbeda dilakukan oleh Rismanto (2019) pada Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan, secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil uji secara parsial diketahui bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan, *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis memilih penelitian dengan fokus permasalahan pada efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Untuk membuktikan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Efektivitas Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari uraian latar belakang permasalahan di atas yaitu:

1. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* memiliki korelasi dengan kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian *reward* dan *punishment* memiliki korelasi dengan kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan, wawasan serta referensi di bidang syariah khususnya mengenai pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi, referensi, masukan ataupun saran bagi Bank Muamalat KCU Banjarmasin sebagai salah satu pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan dalam memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawannya dilakukan dengan baik dan adil serta memberikan motivasi

agar kinerja karyawan tersebut dapat lebih baik lagi ke depannya dan terus meningkat.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai perbankan syariah khususnya terkait dengan efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin dan mengenai korelasi antar variabel, dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam pada permasalahan serupa.

c. Bagi Peneliti

Peneliti berharap agar hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sendiri mengenai bagaimana pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan apa saja bentuk dari *reward* dan *punishment* yang diberikan Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud penelitian ini, maka perlu diberikan penjelasan dan batasan istilah, yaitu:

1. Efektivitas

Efektivitas menurut Syabrina (2019) merupakan ukuran seberapa jauh target suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya seperti kualitas, kuantitas dan waktu yang telah dicapai. Efektivitas menunjukkan sejauh mana pencapaian suatu tujuan, di mana semakin besar target yang telah dikerjakan, maka semakin tinggi efektivitasnya (Ilham & Yunita, 2022, hlm. 8).

2. *Reward*

Reward merupakan sesuatu yang diperoleh oleh karyawan atas apa yang telah dikerjakannya untuk perusahaan, singkatnya perusahaan memberikan balas jasa kepada karyawan. *Reward* yang dimunculkan untuk memotivasi seseorang agar lebih aktif dalam melaksanakan tanggung jawab karena adanya anggapan bahwa dengan memberikan hadiah atau penghargaan atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja keras yang berarti akan meningkatkan kinerjanya (Indahyani & Widhiyani, 2021, hlm. 673). *Reward* tidak hanya mencakup *reward* finansial, namun juga *reward* bersifat non-finansial yang bermanfaat (Brown dkk., 2016, hlm. 12).

3. *Punishment*

Punishment adalah ganjaran yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pelanggaran atau kesalahan. Dikenakan sanksi atau hukuman kepada orang yang melakukan pelanggaran biasanya dapat diberikan dalam bentuk teguran, surat peringatan, penilaian dan bahkan pemutusan hubungan kerja (Putra

& Damayant, 2020, hlm. 314). *Punishment* merupakan efek nyata negatif dari perilaku yang tidak diinginkan dan karyawan menggunakan hal tersebut untuk menegakkan norma di kalangan karyawan (Lussier, 2023).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan adalah produktivitas dan *output* karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Sutaguna dkk., 2023, hlm. 369)

F. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari kesalahpahaman dan mempelajari permasalahan yang diangkat, maka diperlukan penelitian terdahulu untuk membedakan penelitian yang telah ada. Penelitian yang dimaksud antara lain:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis & Judul	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	Mala Karimah	Dalam penelitian ini, Karimah meneliti seberapa berpengaruh <i>reward</i> dan	Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Karimah dengan penulis yaitu sama-sama

<p>“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH KANTOR CABANG BANJARMASIN”</p> <p>Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Jurusan Perbankan Syariah (2019)</p>	<p><i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, dan ditemukan hasil bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji secara parsial diketahui bahwa <i>reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>punishment</i> tidak berpengaruh signifikan. Dan dapat disimpulkan bahwa <i>reward</i> memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.</p>	<p>menggunakan variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i>, dan kinerja karyawan. Adapun metode penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.</p> <p>Perbedaannya adalah Karimah berfokus pada pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti lebih fokus kepada korelasi <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan dan mengukur tingkat efektivitas pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui korelasi antar variabel. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lembaga yang menjadi tempat penelitian, Karimah melakukan penelitian di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, sedangkan peneliti</p>
---	---	---

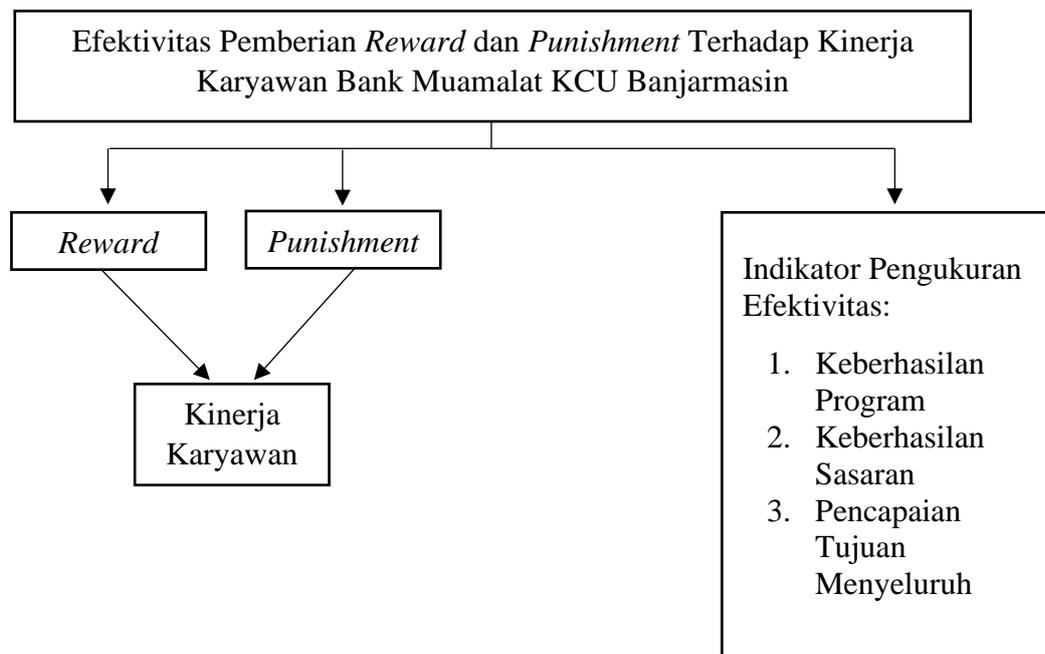
			di Bank Muamalat KCU Banjarmasin.
2	Najwatul Janah “PENERAPAN <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> DALAM MENINGKATKA N KINERJA KARYAWAN PADA PT BNI SYARIAH KANTOR CABANG BANJARMASIN” Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Jurusan	Hasil penelitian ini adalah bahwa sistem <i>reward</i> yang diterapkan dilakukan dengan Fase Penelitian PMS (<i>Performance Management System</i>) yang berlaku untuk periode 1 Januari sampai 31 Desember, sedangkan sistem penerapan <i>punishment</i> dilakukan pada saat evaluasi kerja setiap minggu. Adapun bentuk-bentuk penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berupa pemberian berupa finansial dan nonfinansial.	Persamaan dalam penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan. Persamaan lainnya objek yang diteliti yaitu <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian Jannah menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya lainnya yaitu lembaga yang menjadi tempat penelitian, Jannah melakukan penelitian di PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, sedangkan peneliti di Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

	Perbankan Syariah (2019)		
3	Ulya Karimah “PEMBERIAN <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> DALAM MENINGKATKA N KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA BANK KALSEL SYARIAH KANTOR CABANG BANJARMASIN” Universitas Islam Negeri Antasari	Penelitian yang dilakukan oleh Karimah menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Namun, pemberian <i>reward</i> dipandang lebih efektif dibandingkan <i>punishment</i> . Meski demikian, <i>punishment</i> dapat menjadi hal yang memberikan kontrol terhadap karyawan untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja dan termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi.	Persamaan dalam penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian yang diteliti juga sama-sama tentang pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> . Perbedaannya adalah penelitian Karimah menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan lainnya adalah lembaga yang menjadi tempat penelitian, Karimah melakukan penelitian di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, sedangkan peneliti di Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

	Banjarmasin Jurusan Perbankan Syariah (2016)		
4	Rismanto “ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN, <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei pada Karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura)” Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya (2019)	Hasil dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel kompetensi karyawan dan <i>punishment</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, <i>reward</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan. Diketahui pula bahwa kompetensi karyawan, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan dalam penelitian Rismanto dengan peneliti adalah mengangkat variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , dan kinerja karyawan. Persamaan lainnya terletak pada metode penelitian yang sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah terletak pada variabel, Rismanto menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompetensi karyawan, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> , sedangkan variabel peneliti hanya berfokus pada <i>reward</i> dan <i>punishment</i> .

G. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual mengenai bagaimana teori memiliki hubungan dengan bermacam-macam faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir dikatakan baik jika hubungan antar variabel yang akan diteliti dijelaskan secara teoritis. Pertautan antar variabel tersebut kemudian dirumuskan ke dalam bentuk bagan penelitian. (Sugiyono, 2017, hlm. 44). Kerangka berpikir dalam penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah penelitian setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maksud dari jawaban sementara yaitu jawaban yang diberikan masih

berdasar pada teori yang berkaitan, belum berdasarkan pada fakta empiris atau nyata yang didapatkan melalui pengumpulan data. Dalam artian lain, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban bersifat teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang bersifat empiris (Sugiyono, 2017, hlm. 63).

Hipotesis untuk menjawab rumusan masalah pertama dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H_a : Terdapat hubungan antara *reward* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

H_o : Tidak terdapat hubungan antara *reward* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

H_a : Terdapat hubungan antara *punishment* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

H_o : Tidak terdapat hubungan antara *punishment* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

Adapun hipotesis untuk menjawab rumusan masalah kedua dalam penelitian ini, diajukan hipotesis sebagai berikut: “Efektivitas Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin paling tinggi 70% dari yang diharapkan”.

Dari penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

$$H_o: \mu_o \leq 70\%$$

Hal ini berarti hipotesis deskriptif atau hipotesis nol dari penelitian ini adalah pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah tidak berhasil jika lebih rendah atau sama dengan 70%.

$$H_a: \mu_o > 70\%$$

Hal ini berarti hipotesis deskriptif atau hipotesis nol dari penelitian ini adalah pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah berhasil jika lebih tinggi dari 70%.

I. Sistematika Kepenulisan

Adapun sistem penulisan pada penelitian ini berisikan bab demi bab. Ada lima bab yang termuat didalam penelitian ini, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, hal apa yang menyebabkan adanya judul pada penelitian ini, diteruskan dengan rumusan masalah. Setelah itu terdapat tujuan penelitian yang merupakan hasil yang didapat oleh penulis. Kegunaan penelitian yang merupakan hasil yang ingin didapat oleh penulis. Kegunaan penelitian yang merupakan signifikansi penelitian. Definisi operasional dimana memiliki tujuan untuk memberikan batasan-batasan istilah yang terdapat pada judul penelitian ini. Terdapat pula pembahasan tentang kajian pustaka yang dimana memberikan informasi tentang penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pokok pembahasan pada penelitian ini. Dan terakhir adalah sistematika penulisan yang merupakan susunan isi dari penelitian ini.

Bab II Landasan Teori. Pada bab ini menjabarkan tentang masalahmasalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori yang mendukung serta relevan dari berbagai macam sumber yang berkaitan dengan masalah.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini berisikan tentang jenis peneletian yang digunakan, sifat penelitian, sampel, populasi dan hipotesis, serta tahapan penelitian.

Bab IV Analisis dan Pembahasan. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh oleh penulis tertuang pada bab ini. Bagaimana hasil itu diperoleh dan datadata penunjang hasil penelitian.

Bab V penutup. Bagian ini adalah bab terakhir pada penelitian ini. Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian penulis dan terdapat pula saran yang diberikan penulis kepada pihak-pihak tertentu.