

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian yang baik merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan hidup masyarakat. Kondisi perekonomian yang baik akan berdampak positif terhadap masyarakat, dimana mereka akan mampu memanfaatkan peluang dan membuka lapangan pekerjaan baru. Pandemi Covid-19 di Indonesia sangat berdampak besar terhadap perekonomian masyarakatnya. Banyak sekali pekerja yang mengalami putus hubungan kerja karena perusahaan tidak lagi mampu untuk mempekerjakan dan menggaji mereka. Namun hal itu bisa menjadi peringatan untuk karyawan yang masih dipertahankan oleh perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu contoh kasus putusnya hubungan kerja terjadi pada Hotel Aryaduta Medan, yang melakukan pemutusan hubungannya dengan 136 karyawannya. Hal tersebut dilakukan secara sepihak oleh manajemen karena manajemen harus memberhentikan operasional hotel. Dari 136 karyawan yang mengalami putus hubungan kerja, 92 orang karyawan melakukan protes karena merasa hak mereka tidak dipenuhi dan sisanya telah mencapai kesepakatan dengan manajemen. <https://news.detik.com/>. Diakses pada 15 November 2022.

Faktor penting dalam suatu organisasi yang harus diperhatikan adalah adanya manajemen yang berjalan dengan baik. Ada banyak jenis manajemen yang dijalankan dalam sebuah organisasi perusahaan. Namun manajemen yang berhubungan langsung dengan karyawan adalah manajemen sumber daya manusia. Kentjana (2018 : 974) mengatakan “bahwa sumber daya manusia

merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, mengingat sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Rumawas (2018) mengatakan “Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan, yang merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen”. Dengan demikian perusahaan akan mampu mengatur karyawannya meskipun dalam jumlah yang besar.

Ansory dan Indrasari (2018 : 57) mengatakan bahwa “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi merupakan penggerak untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi”. Hal tersebut menjadi landasan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk keberlangsungan dan untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

Banyaknya perbedaan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dari segi latar belakang, sikap, dan sifat, pasti akan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Afandi (2018 : 83) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya

masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi, secara tidak sah, tidak melawan hukum, dan tanpa melanggar norma atau etika.”

Penerapan *reward* dan *punishment* dalam suatu organisasi, serta adanya pemberian motivasi kerja diduga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Ansory dan Indrasari (2018 : 307) berpendapat bahwa “*reward* bisa diartikan sebagai penghargaan, atau hadiah dan bertujuan untuk membuat karyawan senang, aktif, antusias, dan lebih rajin bekerja untuk perusahaan”. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin agar mendapat *reward*. Karyawan yang tidak giat bekerja, tidak patuh dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan akan mendapatkan *punishment*.

“*Punishment* yang adalah ancaman sanksi yang bertujuan buat memperbaiki karyawan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan menaruh pelajaran pada pelanggar.” (Hasibuan dalam Harahap 2019 : 70). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. (Wicaksono & Hermani dalam Harahap 2019 : 70) mengatakan “Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan”.

BPR AKASIA atau AKASIA Bank adalah perusahaan yang bergerak dalam dunia perbankan. Berdiri pada tahun 1989 dengan nama awalnya yakni BPR Anugrah Deo, yang kemudian berganti nama menjadi BPR Sumber Dhana Makmur, dan kemudian berganti nama kembali menjadi AKASIA Bank pada

tahun 2015 hingga saat ini. Layanan yang dimiliki AKASIA Bank adalah tabungan, deposito, kredit, dan kredit kanaka. Perusahaan ini tentunya sudah legal dan berizin, serta sudah diawasi oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan) dan LPS (Lembaga Penjamin Simpanan). AKASIA Bank beralamatkan di Jl. Dewi Sartika kav. 12A–12B Kota Batu, Jawa Timur, 65315.

Pemilihan AKASIA Bank sebagai tempat penelitian adalah karena perusahaan tersebut memiliki *progress* yang sangat pesat. Pada 2016 hanya memiliki 1 kantor dengan 10 orang karyawan, pada tahun 2018 BPR AKASIA menambah jumlah kantornya menjadi 2 kantor, dan hingga saat ini BPR AKASIA memiliki 3 kantor kas dan karyawan sebanyak 50 orang. Hal tersebut dilakukan oleh perusahaan dalam upaya untuk melakukan pendekatan dengan para nasabah yang jumlahnya semakin meningkat di beberapa wilayah di Kota Batu dan sekitarnya.

Bank Akasia selalu memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik dalam kegiatan usaha yang dilakukan. *Reward* tersebut dapat berupa *insentif* jangka pendek, *insentif* jangka panjang, promosi jabatan, serta dapat berupa tunjangan atau fasilitas kerja. Selain memberikan *reward*, perusahaan juga memberikan *punishment* kepada karyawan yang memiliki kinerja buruk. *Punishment* biasanya berupa teguran secara lisan, teguran secara tertulis, pemotongan gaji, demosi (penurunan jabatan), dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun dari kedua hasil akhir tersebut, ditengah-tengah proses kegiatan usaha dilakukan perusahaan juga memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan agar mereka mampu memberikan

kemampuan terbaiknya untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemberian *reward* dan *punishment* serta adanya pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan begitu karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai *reward* yang dijanjikan perusahaan serta menghindari *punishment* dari perusahaan. Hal tersebut akan menjadi hal yang *negatif* jika manajemen tidak melakukan pengawasan dengan baik, pasalnya dalam mencapai *reward* perusahaan karyawan dapat melakukan persaingan secara tidak sehat dan bahkan saling menjatuhkan satu sama lain. Pemberian *reward*, *punishment*, dan motivasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu untuk bersaing dan menjadi perusahaan yang semakin maju dan berkembang.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang ada dalam perusahaan, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Kasus Pada BPR Akasia Kota Batu)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana signifikansi pengaruh pemberian *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Akasia Kota Batu?

2. Bagaimana signifikansi pengaruh pemberian *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Akasia Kota Batu?
3. Bagaimana signifikansi pengaruh *reward* (X1) terhadap motivasi (Z) pada BPR Akasia Kota Batu?
4. Bagaimana signifikansi pengaruh *punishment* (X2) terhadap motivasi (Z) pada BPR Akasia Kota Batu?
5. Bagaimana signifikansi pengaruh pemberian *reward* (X1) dengan dimediasi oleh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Akasia Kota Batu?
6. Bagaimana signifikansi pengaruh pemberian *punishment* (X2) dengan dimediasi oleh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Akasia Kota Batu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dan manfaat penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Akasia Kota Batu.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Akasia Kota Batu.
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *reward* (X1) terhadap motivasi (Z) pada BPR Akasia Kota Batu.

- d. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *punishment* (X2) terhadap motivasi (Z) pada BPR Akasia Kota Batu.
- e. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian *reward* (X1) dengan dimediasi oleh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Akasia Kota Batu.
- f. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian *punishment* (X2) dengan dimediasi oleh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Akasia Kota Batu.

2. Manfaat

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan yang berguna untuk menjelaskan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama dalam materi mengenai pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* dengan dimediasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi perusahaan yang berkaitan dengan sistem pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi yang telah dilaksanakan oleh perusahaan, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi mengenai pengaruh pemberlakuan sistem pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi bertambahnya wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pemahaman tentang pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi dalam kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

