

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis yang berkembang saat ini semakin pesat sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, tidak terkecuali di bidang jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, permasalahan yang dihadapi perusahaan menjadi semakin rumit, karena perusahaan tidak hanya menghadapi pesaing, tetapi perusahaan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan.

Perbankan adalah salah satu yang menggerakkan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan di perbankan tersebut dapat menimbulkan risiko yang bisa diperkirakan yang akan memberikan dampak negatif pada pendapatan dan permodalan dari bank tersebut. Oleh karena itu, perbankan dituntut untuk mempertahankan kinerjanya agar dapat terus berkembang didunia bisnis. Perbankan sangat memerlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu perbankan yang bertumbuh pesat didunia bisnis adalah PT Bank Rakyat Indonesia (BRI). Bank BRI merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan yang cukup besar. Sebagai perusahaan, Bank BRI tentunya memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan biasanya menerapkan berbagai metode, salah satunya adalah pemberian *Reward* dan *punishment* kepada karyawannya.

Kinerja sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, termasuk peran karyawan, pengelolaan

dan pemanfaatan diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan harus mematuhi sejumlah Standar dengan menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya adalah *Reward* and *punishment*, penghargaan yang diberikan kepada setiap individu harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Yang perlu ditekankan di sini adalah bahwa kompensasi tidak hanya diukur dari materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara orang dengan lingkungan organisasi, dan bahwa pada saat tertentu, orang akan dirangsang oleh manfaat ekonomi (*economic Rewards*). Jika penghargaan dikaitkan dengan imbalan sebagai *insentif* untuk meningkatkan kinerja, maka *Punishment* diperlukan sebagai jaminan untuk mengurangi kesalahan dan kinerja yang lebih rendah.

Pemberian *Reward* dan *punishment* adalah sebuah strategi manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan insentif atau *Punishment* sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan. *Reward* dan *punishment* dapat berupa bonus, kenaikan gaji, promosi, atau pun sanksi seperti teguran, pemecatan, dan sebagainya.

Punishment adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak dikehendaki yang diberikan oleh atasan atas suatu perbuatan yang dilakukan. *Punishment*, jika digunakan dengan benar, dapat menghambat perilaku dalam suatu organisasi, dengan kata lain, *Punishment* harus diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan obyektif terhadap semua aspek yang relevan dari situasi yang muncul yang dihasilkan Sanksi dapat diberikan oleh manajer atau atasan dalam bentuk kritik, penurunan pangkat, atau bahkan pemecatan.

Salah satu fungsi penting dari *Punishment* adalah untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Semakin keras *Punishment* yang diberikan, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, dan sikap serta perilaku mereka pun akan semakin baik. Namun, *Punishment* harus didasarkan pada pertimbangan yang logis dan masuk akal serta harus dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan. *Punishment* tidak boleh terlalu ringan atau terlalu keras, karena

Punishment bersifat mendidik dan berfungsi sebagai alat motivasi untuk menjaga disiplin organisasi.

Dalam konteks Bank BRI, pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk dikaji karena peran yang sangat penting dari kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai institusi keuangan yang melayani masyarakat, kinerja karyawan Bank BRI memiliki dampak langsung pada kepercayaan nasabah, kredibilitas perusahaan, dan pertumbuhan bisnis. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *reward* dan *punishment* adalah dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. *Reward* atau imbalan dapat berupa bonus, *insentif*, promosi, atau penghargaan lainnya yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target atau kinerja yang diharapkan. Sementara itu, *punishment* atau hukuman dapat berupa teguran, penurunan gaji, atau bahkan pemecatan bagi karyawan yang tidak mencapai target atau kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank BRI menjadi hal yang perlu diperhatikan dan dikaji dengan baik agar strategi manajemen yang diterapkan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Seperti halnya dalam PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Bengkulu yang juga telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment*. Menurut informasi yang diperoleh peneliti dari pimpinan di BRI Cabang Bengkulu bahwa kinerja karyawan BRI Cabang Bengkulu masih belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat saat melakukan *Briefing*, masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor tanpa seizin atasan, selain itu juga masih ada sebagian karyawan yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dan kurang cekatan dalam menyelesaikan tugasnya. *Punishment* yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran diatas misalnya, akan mendapat hukuman berupa teguran dari pimpinan, dengan hal ini BRI Cabang Bengkulu perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan dalam bentuk apapun sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran, tetapi ada juga karyawan yang memberikan kinerja yang baik untuk bank, misalnya, pada karyawan dibidang pembiayaan. Karyawan tersebut dapat melampaui target yang diberikan oleh bank, sehingga karyawan tersebut mendapat *reward* dalam bentuk bonus dari bank yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja yang lain atas kinerja yang telah dicapainya.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti akan melakukan penelitian sejauh mana **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bengkalis”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bengkalis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diidentifikasi, tujuan dari penelitian tentang pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan Bank BRI adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *reward* secara parsial terhadap Kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
3. Untuk menganalisis bagaimana Pengaruh *Punishment* secara parsial terhadap Kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian tentang pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan Bank BRI antara lain:

1. **Manfaat akademis**
Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal memahami bagaimana penggunaan punishment dan *reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. **Manfaat bagi Perusahaan**
Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi Bank BRI Cabang Bengkalis dalam mengembangkan strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif. Hal ini dapat membantu Bank BRI untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efektif.
3. **Manfaat bagi karyawan**
Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi karyawan Bank BRI dengan meningkatkan pemahaman mereka tentang bagaimana punishment dan *reward* dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami bagaimana cara mereka bisa mencapai target dan berkinerja lebih baik.
4. **Manfaat bagi penulis**
Penulis dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal *punishment* dan *reward*. Hal ini dapat membantu penulis untuk mengembangkan strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif di masa depan. Penulis juga dapat mendapatkan manfaat pribadi dengan mengembangkan keterampilan penelitian dan pengetahuan yang dapat diterapkan dalam kehidupan pribadi dan *profesional* mereka di masa depan.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan pada laporan penelitian Skripsi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini penelitian menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal sebelumnya, serta teori-teori yang sesuai dengan pokok bahasan pada penelitian ini.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai berbagai metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan data, pengukuran skala, teknik pengolahan data, teknik analisis data, jenis penelitian, hipotesis, definisi konsep, dan definisi operasional.

BAB 4 : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, dan ruang lingkup di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Bengkalis.

BAB 5 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan hasil dan pembahasan setelah penulis melakukan penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara terhadap karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Bengkalis.

BAB 6 : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan serta saran yang akan disampaikan oleh penulis.