

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia ( karyawan )

Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya – sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin

karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *Reward* dan *Punishment*.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada bank BRI, BRI merupakan bank komersial tertua di Indonesia, bank yang konsisten memberikan pelayanan dalam segmen usaha mikro, kecil dan menengah, bank BRI memiliki kelebihan seperti cabang yang tersebar luas di berbagai pelosok daerah maupun kota-kota besar, bank BRI juga merupakan bank dengan modal terbesar sehingga bank ini masuk dalam bank buku 4 atau bisa dikatakan dengan modal di atas 30 triliun sehingga nasabah merasa aman dalam menyimpan uangnya, namun permasalahan yang dihadapi bank BRI saat ini adalah persaingan bunga antar bank dan banyaknya aplikasi pinjaman online.

Setelah melakukan wawancara HRD bank BRI, peneliti mendapatkan fenomena kinerja karyawan khususnya pada divisi marketing atau pemasaran yang masih kurang maksimal dalam mencapai target, dan di temui masih ada karyawan yang menerima uang dari customer yang mana hal ini tidak diperbolehkan oleh perusahaan, dan dapat dikenai *punishment* berupa teguran sampai surat peringatan.

Dalam wawancara dengan HRD bank BRI, peneliti mendapatkan gambaran umum tentang *reward* di bank BRI, bank BRI menerapkan *reward* IJP (Insentif Jangka Pendek). IJP ini akan diberikan khususnya pada divisi marketing, apabila karyawan tersebut dapat mencapai target. Sistem *reward* yang diterapkan pada karyawan dalam bank BRI mempertimbangan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari bank BRI, sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* disini adalah karyawan harus benar-benar

mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, dengan gambaran apabila target yang dicapai sangat baik maka IJP yang diberikan 6 kali dari gaji karyawan, apabila target tergolong baik IJP yang diberikan sebanding dengan 4 kali gaji, namun apabila target hanya tergolong cukup baik, IJP tidak dapat diterima oleh karyawan. Pemberian IJP ini diberikan dalam jangka waktu satu tahun sekali.

*Punishment* yang dilakukan di bank BRI antara lain adalah diberikannya teguran kepada karyawan, pemberian surat peringatan, tidak mendapatkan insentif, mendapatkan surat pembinaan sampai pemutusan hubungan kerja.

Dari fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada bank BRI KCP Jati Asih Bekasi**”.

## **1.2 Batasan Masalah**

Untuk memperjelas dan mempermudah penelitian, maka masalah-masalah yang ada dibatasi :

1. Penelitian ini hanya pada masalah *reward* yang diberikan kepada karyawan BRI pada divisi marketing di bank BRI berupa gaji pokok dan IJP (Insentif Jangka Pendek).
2. Penelitian ini hanya pada masalah *punishment* yang diberikan kepada karyawan pada divisi marketing di bank BRI berupa teguran kepada karyawan, pemberian surat peringatan, tidak mendapatkan insentif, mendapatkan surat pembinaan sampai pemutusan hubungan kerja.
3. Penelitian ini dibatasi hanya pada kinerja karyawan pada divisi marketing di bank BRI berupa pencapaian target yang telah diberikan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Masalah penelitian yang bisa dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada bank BRI?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada bank BRI?

3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Karyawan pada bank BRI?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan divisi bank BRI.
2. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan bank BRI.
3. Menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan bank BRI.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak bank BRI, berupa informasi empiris yang dapat digunakan sebagai:

- a. Bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan
- b. Dasar perencanaan dimasa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembendaharan perpustakaan memperoleh masukan guna pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

3. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah di dalam dunia kerja yang

sesungguhnya, sekaligus menjadi pemenuhan persyaratan untuk bisa mendapatkan gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini membahas tentang fenomena pemberian reward, punishment serta kinerja karyawan pada bank BRI, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang ada hubungan dengan masalah pokok dalam skripsi ini berupa definisi reward, punishment, dan kinerja, adapun hasil penelitian terdahulu, kerangka teorikal, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif, berisi pula desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptuan penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.