

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari waktu ke waktu perkembangan dunia bisnis menunjukkan bahwa akhir dekade ini sangat kompetitif. Di era globalisasi seperti sekarang ini, teknologi dan informasi yang semakin berkembang tidak hanya merambah ke perusahaan besar, tetapi juga merambah ke perusahaan kecil bahkan pada usaha perorangan seperti koperasi. Perbaikan di segala aspek badan usaha terus dilakukan agar badan usaha dan perusahaan dapat bertahan dan terus berkembang sehingga tujuan dan sasaran badan usaha atau perusahaan dapat tercapai. Pertumbuhan yang signifikan tidak dapat dicapai tanpa produktivitas karyawan yang merupakan roda penggerak utama organisasi. Dalam organisasi di bidang barang dan jasa, produktivitas karyawan yang tinggi menjadi harapan semua pihak (Prasada Dodi, 2020). Oleh karena itu, dalam pernyataan tersebut, SDM atau sumber daya manusia merupakan aset yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan begitu saja.

pada era globalisasi, masalah sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama untuk mempertahankan suatu badan usaha atau perusahaan. Karyawan merupakan salah satu peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu badan usaha atau perusahaan, dimana pemegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas suatu organisasi adalah karyawan yang berhubungan dengan kinerja dan produksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai pelaksana segala pekerjaan, karyawan akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sempurna, dan badan usaha atau perusahaan juga diharapkan dapat

memberikan *reward* atau penghargaan yang sesuai dengan produktivitas karyawan. Karena itu, kedua belah pihak memiliki ketergantungan dan masih saling membutuhkan untuk menjalankan semua rencana yang akan dilaksanakan agar mencapai tujuan yang diinginkan. (Parulian Remus, 2016).

Pencapaian tujuan suatu badan usaha membutuhkan karyawan yang sangat produktif. Produktivitas karyawan harus selalu ditingkatkan agar efektif, efisien, dan produktif dalam segala aktivitasnya (Parulian Remus, 2016). Oleh karena itu, sangat penting bagi badan usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya agar badan usaha tetap bertahan dan dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Seiring berkembangnya badan usaha atau perusahaan, koperasi memiliki potensi sumber daya manusia. Pada beberapa bidang tertentu dalam sebuah organisasi, faktor individu adalah masalah klasik pada kegiatan yang tersedia dalam sebuah organisasi. Meningkatnya produktivitas karyawan akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak pasti. Sehingga, peningkatan produktivitas karyawan merupakan upaya yang sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena keberhasilan visi dan berlangsungnya hidup suatu organisasi tergantung pada kualitas produktivitas karyawan dalam organisasi tersebut.

Pada umumnya kegiatan usaha bank atau koperasi merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya. Pada dasarnya, suatu koperasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya adalah adanya tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Tenaga kerja, pegawai atau karyawan sebagai makhluk social tidak dapat di samakan dengan faktor-faktor produksi lainnya, sebab tenaga kerja, pegawai atau karyawan

memerlukan perhatian, kontrol, bimbingan, dan motivasi dari pimpinan agar kinerjanya berprestasi serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan koperasi.

Namun saat ini, perbankan maupun koperasi banyak menghadapi permasalahan, baik permasalahan yang bersifat internal maupun eksternal. Suatu contoh kasus eksternal yang di alami oleh KSPPS BMT Surya Raharja yang berasal dari anggota atau nasabah. Adanya krisis kepercayaan anggota akan produktivitas karyawan koperasi menjadi suatu kendala bagi karyawan dalam mencapai target *new account* atau anggota baru dan mencapai target pembiayaan. Disamping itu letak kantor cabang panceng ini tepat beradi di daerah pesisir, dimana mata pencaharian utama masyarakat yakni dengan nelayan. Dengan adanya hal itu maka sering terjadi permasalahan eksternal yang di sebabkan dengan cuaca yang buruk sehingga tidak tercapainya target bulanan.

Produktivitas karyawan juga diartikan sebagai ukuran hasil yang diperoleh seorang karyawan atas apa yang telah diberikannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya selama jangka waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif karyawan dalam menghasilkan hasil yang maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Produktivitas karyawan menjadi fokus utama Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Surya Raharja. Hal ini karena produktivitas kerja karyawan sedang mengalami permasalahan. Permasalahan tersebut disebabkan dengan tidak tercapainya target anggota baru dan menurunnya pembiayaan yang telah di dapat dari setiap karyawan.

Tabel 1.1 Daftar Pencapaian *New Account* dan Pembiayaan bulan September 2022

Nama	Jabatan	New Account		Selisih Realisasi	Denda	Pembiayaan (pby)		Selisih Realisasi	Denda
		Target	Realisasi			Target	Realisasi		
Khoirotun Nisya'	Account Officer	25	26	0	Rp -	80 juta	82 juta	0	Rp -
Daviz Uabhatul Asiy	Account Officer	25	25	0	Rp -	80 juta	85 juta	0	Rp -
Indati Aulia Rahma	Account Officer	25	20	-5	-Rp 10,000.00	80 juta	80 juta	0	Rp -
Yusni Karini	Account Officer	25	19	-6	-Rp 12,000.00	80 juta	73 juta	-7	-Rp 14,000.00
Novita Khoirun Nisa	Account Officer	25	17	-8	-Rp 16,000.00	80 juta	60 juta	-20	-Rp 40,000.00
Dini Kurniawati	Account Officer	25	21	-4	-Rp 8,000.00	60 juta	50 juta	-10	-Rp 20,000.00
Rafika Arsyandy	Account Officer	25	22	-3	-Rp 6,000.00	60 juta	47 juta	-13	-Rp 26,000.00
Deny Arista Sari	Account Officer	25	18	-7	-Rp 14,000.00	60 juta	55 juta	-5	-Rp 10,000.00
Reza Yulia Rahma	Account Officer	25	20	-5	-Rp 10,000.00	60 juta	57 juta	-3	-Rp 6,000.00
Shofi Aditia Kartini	Account Officer	25	6	-19	-Rp 38,000.00	30 juta	2 juta	-28	-Rp 56,000.00

Sumber : Manajer Cabang KSPPS BMT Surya Raharja

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada bulan september 2022 ini target pencapaian *new account* dan pembiayaan tidak mencapai target secara maksimal. Dimana target *new account* perbulan ditetapkan sebanyak 25 *new account* atau anggota baru, tetapi realisasi *new account* perbulan tidak semua karyawan dapat mencapainya hanya dua karyawan yang mencapai target 25 *new account*. Sedangkan target pembiayaan ditetapkan untuk karyawan training sebanyak 30 juta perbulan, karyawan magang 60 juta perbulan, dan karyawan kontrak 80 juta perbulan. Namun realisasinya banyak karyawan yang tidak mencapai target pembiayaan per bulan sehingga karyawan yang tidak mencapai target dikenakan *punishment* atau denda 2.000 per *new account* dan 2.000 perjuta. Hal ini menjadi permasalahan di KSPPS BMT Surya Raharja yakni kinerja dan produktivitas karyawan yang masih rendah dan belum termotivasi untuk lebih giat lagi dalam mengejar target perbulan *new account* dan pembiayaan.

Berkaitan dengan menurunnya produktivitas karyawan salah satu indikator yang harus dipenuhi adalah bagaimana KSPPS BMT Surya Raharja dapat memberikan *reward* dan *punishment* secara seimbang dan adil sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dengan sungguh-

sebenarnya dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. *Reward* merupakan suatu bentuk penghargaan dari usaha tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya perlu diberikan suatu usaha untuk memberikan apresiasi kepada tenaga kerja yang bekerja dengan baik dan mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Daftar Karyawan yang Memperoleh Reward dari Bulan Juli – September 2022

Bulan	Nama Karyawan	Jabatan	Prestasi	Pemberian Reward
Juli	Daviz Uabhatul Aisy	Account Officer	Mendapatkan new account terbanyak	Memperoleh tas
	Reza Yulia Rahma	Account Officer	Mendapatkan pembiayaan terbanyak	Memperoleh sepatu
	Sita Dwi Anugraheni	Account Officer	Mencapai target new account dan pembiayaan	Naik jabatan menjadi accounting
Agustus	Khoirotun Nisya	Account Officer	Mencapai target new account dan pembiayaan	Naik jabatan menjadi accounting
	Daviz Uabhatul Aisy	Account Officer	Mencapai target new account dan pembiayaan	Naik jabatan menjadi accounting
September	Indati Aulia Rahmah	Account Officer	Mendapatkan pembiayaan terbanyak	Memperoleh bonus uang

Sumber : Manajer Cabang KSPPS BMT Surya Raharja

Tabel 1.2 mengindikasikan pada bulan Juli 2022 total jumlah karyawan yang memperoleh *reward* atas new account terbanyak 1 orang, pembiayaan terbanyak 1 orang dan yang mencapai target keduanya 1 orang. Pada bulan Agustus 2022 karyawan yang mendapatkan *reward* atas pencapaian target new account dan pembiayaan sebanyak 2 orang sehingga berhak mendapatkan *reward* berupa naik jabatan dari account officer ke accounting. Dan pada bulan September hanya 1 karyawan yang memperoleh penghargaan atau *reward* atas pencapaiannya dalam pembiayaan terbanyak. Dari hasil identifikasi tersebut pencapaian yang telah dilakukan karyawan semakin menurun sehingga pemberian *reward* juga menurun.

Pemberian *reward* termasuk salah satu pelaksanaan fungsi pemimpin organisasi sebagai bentuk perhatian positif dari suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk memotivasi, memberi semangat, dan mendorong partisipasi sehingga tenaga kerja atau karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk organisasi. Demikian besarnya peran *reward* bagi karyawan karena

besarnya *reward* mencerminkan produktivitas yang diberikan karyawan kepada organisasi berupa tanggung jawab, rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, dan sebaliknya organisasi juga mengapresiasi hasil dari kinerja karyawan dengan membalasnya dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Dengan adanya pemberian *reward* diharapkan karyawan dapat mengurangi perilaku yang mengarah pada terhambatnya tujuan organisasi, sehingga pemberian *reward* harus dikelola dengan baik karena membantu organisasi mencapai tujuannya. Di sisi lain, tanpa *reward* yang cukup dan sesuai, produktivitas karyawan menurun, dan tidak jarang karyawan disiplin, melakukan mogok kerja, melakukan tindakan fisik, dan karyawan dapat memutuskan untuk resign dari badan usaha tersebut (Prasada Dodi, 2020).

Selain pemberian *reward* atau penghargaan, *punishment* atau sanksi juga diberikan ketika yang bersangkutan menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan, atau Ketika yang bersangkutan tidak merespon dan tidak menunjukkan perilaku yang diharapkan Tyson (2008:183) dalam Indratno Dody et al., (2019). Menurut Nurmiyati dalam Indratno Dody *at all.*, (2019), akan ada *punishment* bagi yang melanggar aturan yang berlaku. Dalam konteks organisasi, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang bersikap negatif atau melakukan kesalahan terhadap perusahaan, sudah menjadi hal yang lumrah untuk memberikan sanksi kepada karyawan karena sanksi dimaksudkan agar karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan prosedur suatu organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan beberapa hal seperti; waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi) seperti halnya pemberian penghargaan atau *reward* bagi karyawan.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan dari Bulan Juli – September 2022

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Hari Kerja/Bulan	Karyawan Terlambat
Juli	11	26 Hari/Bulan	4
Agustus	11	25 Hari/Bulan	5
September	11	26 Hari/Bulan	7

Sumber : Manajer Cabang KSPPS BMT Surya Raharja

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa bulan Juli-September 2022 ini merupakan bulan dimana karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Surya Raharja sering terlambat bekerja. Pada bulan September jumlah hari kerja sebanyak 26 hari, total karyawan sebanyak 11 orang dan karyawan yang terlambat kerja sebanyak 7 orang. Permasalahan ini terjadi karena kurangnya motivasi untuk bekerja pada diri karyawan, sehingga mereka terus melakukan kesalahan yang sama dan sering terlambat masuk kerja. Dengan adanya masalah tersebut, koperasi tidak dapat memaksimalkan kinerja yang ada di dalam organisasi.

Pada prinsipnya sanksi atau *punishment* adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. *Punishment* merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar di dalam lingkungan kerja suatu badan usaha atau organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki standar kualitas kerja dalam hubungannya dengan kinerja para karyawan. Hal tersebut dilakukan sebagai alat pemicu dalam memotivasi para karyawan agar patuh terhadap peraturan dan juga sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Reward dan *punishment* adalah konsep yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, karyawan dengan kinerja tinggi akan dihargai sesuai dengan kinerjanya. *Reward* dan *punishment* adalah penghargaan dan hukuman yang berkaitan dengan efisiensi kerja, yang digunakan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Pemberian *reward* dan *punishment* tidak dapat diberikan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme *reward* dan *punishment* yang jelas. Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat mengukur kerja keras karyawan dan mendistribusikan penghargaan secara adil. Terkait produktivitas karyawan, *reward* dan *punishment* harus segera dibenahi agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, bahwa terlihat adanya penurunan produktivitas karyawan yang dilihat dari menurunnya pencapaian target bulanan yang berpengaruh terhadap rendahnya daftar karyawan yang memperoleh *reward* selain itu juga menurunnya produktivitas karyawan yang dilihat dari absensi keterlambatan karyawan. Dari kesimpulan atau satu paragraf yang mewakili fenomena yang diangkat peneliti, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai **Implementasi *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS BMT Surya Raharja Cabang Panceng)**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi *reward* dalam meningkatkan produktivitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja?

2. Bagaimana implementasi *punishment* dalam meningkatkan produktivitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja?
3. Bagaimana dampak implementasi *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui implementasi *reward* dalam meningkatkan produktivitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja?
2. Untuk mengetahui implementasi *punishment* dalam meningkatkan produktivitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja?
3. Untuk mengetahui dampak implementasi *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas karyawan KSPPS BMT Surya Raharja?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa manfaat yang diharapkan, antara lain :

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan salah satu sarana pengembangan wawasan dan pengembangan kemampuan tentang implementasi *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan objektif berupa kajian atau penelitian mengenai permasalahan yang aktual mengenai yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Surya Raharja Cabang Panceng.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian pengaruh implementasi *reward* dan *punishment* terhadap Produktivitas, dapat dijadikan sebagai rujukan, informasi, serta bahan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan.