

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya teruji keterampilannya saja tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi. Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian reward dan punishment kepada karyawan. (Fajar, 2018).

Reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Dengan karyawan yang semakin meningkatkan kinerja maka akan meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya, perusahaan dan karyawan akan sama-sama mendapatkan keuntungan. (Asmawi, M. 2017)

Perusahaan juga harus menerapkan punishment kepada karyawan yang malas dan lalai dalam berkerja. Punishment adalah hukuman yang diberikan karena

adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Punishment jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku pelanggaran dalam perusahaan, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang ada dalam perusahaan.

Pemberian reward dan punishment ini harus dilakukan secara relevan dan dapat diukur, sehingga nantinya karyawan mengetahui indikator apa yang digunakan pada saat penilaian kepada para karyawan yang mendapatkan reward. Dengan demikian, hal ini nantinya akan memotivasi karyawan lainnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan reward yang sama atau bahkan lebih dari yang didapat rekan kerja yang sebelumnya. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan.

Mengingat betapa pentingnya reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan, pada kenyataannya masih banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia maupun negara-negara lainnya yang masih kurang baik dalam menerapkan sistem reward dan punishment. Sering terjadi dimana karyawan merasa tidak puas dan tidak cukup adil dengan penilaian yang diberikan oleh penilai. Hal ini dapat menyebabkan kegagalan penerapan sistem reward yang seharusnya dapat meningkatkan motivasi karyawan justru malah menurunkan motivasi karyawan.

Motivasi kerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang searah dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, tetapi dipengaruhi juga dengan diberlakukannya cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu adanya punishment. Punishment suatu bentuk motivasi negatif yang digunakan oleh perusahaan untuk menimbulkan efek takut karyawan akan punishment seperti pemecatan, penurunan pangkat, dan sebagainya. Akan tetapi pada kenyataannya pemberian sanksi seringkali menjadi kontroversi dikarenakan sebagian karyawan menganggap sanksi sebagai pemaksaan yang tentunya merugikan, apalagi sanksi diterapkan dengan tidak sesuai dan tidak bijak atau dengan tidak adanya pertimbangan yang jelas. Sebagian karyawan pun masih menganggap bahwa sanksi juga merupakan hal yang tidak wajar karena tidak memacu kerja dan tentunya mereka akan menentang diterapkannya sanksi.

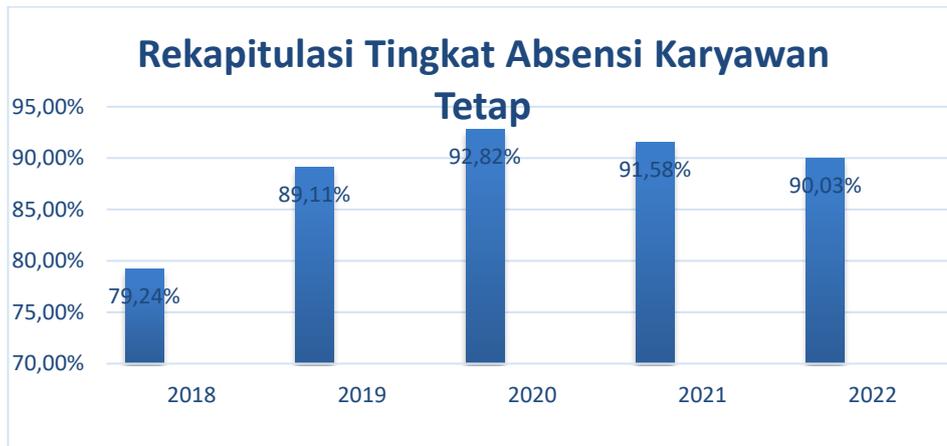
Maka dengan ini pemberian reward dan punishment yang baik erat kaitannya dengan motivasi kerja. Dimana jika penerapan reward diberikan dengan sesuai dan adil tentunya pemberian punishment pun harus diberikan dengan bijak dan dapat diukur sehingga karyawan tidak akan menghiraukan kesalahan-kesalahan kecil, tentunya jika penerapan reward dan punishment ini diterapkan dengan baik dan maksimal maka motivasi kerja pun akan meningkat.

Kedua faktor diatas, reward dan punishment akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Erat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan, peneliti mencoba untuk lebih mendalami pengaruh kedua faktor tersebut terhadap motivasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan jasa di bidang perbankan. Bank ini memiliki komitmen kuat dalam mendukung dan memberi pelayanan pembiayaan untuk sektor perumahan lewat tiga produk utama, yaitu perbankan perseorangan, bisnis dan syariah.

Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan ini tidak luput dari permasalahan terkait kualitas sumber daya manusianya. Adanya permasalahan di PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk. tersebut yang disebabkan oleh masih rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi awal pada perusahaan yang hendak diteliti yaitu PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya, peneliti menemukan permasalahan terkait motivasi kerja. Dimana hal tersebut dapat terlihat dari data rekapitulasi tingkat absensi karyawan yang diperoleh peneliti. Dimana, terdapat tingkat kehadiran yang mengalami fluktuasi atau naik turun. Penurunan terjadi pada tahun 2020 ke 2021, begitu juga penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Selain itu belum maksimalnya motivasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Tasikmalaya dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat, terlambat saat melakukan breifing, dan masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor tanpa seijin atasan. Dari hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan diperoleh data rekapitulasi absensi kehadiran karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Tasikmalaya di bawah ini:



Sumber: PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk Tasikmalaya. (diolah kembali)

Gambar 1. 1 Tingkat Absensi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya

Bedasarkan Gambar 1.1 tersebut dapat diketahui selama lima tahun terakhir tingkat kehadiran PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya mengalami fluktuasi atau naik turun. Penurunan terjadi pada tahun 2020 ke 2021 dari 92,82% menjadi 91,58% begitu juga penurunan di tahun 2022 menjadi 90,03%. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah Motivasi Kerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya diduga sistem reward dan punishment yang belum cukup baik atau belum maksimal.

Faktor penyebab belum maksimalnya motivasi kerja pada perusahaan tersebut, terdapat fenomena pada penerapan reward dan punishment yang tidak berjalan dengan baik yang mengakibatkan motivasi kerja belum maksimal, dimana masih terdapat karyawan yang merasa tidak cukup puas dan tidak cukup adil atas penilaian dalam pemberian reward yang diberikan oleh penilai. Dan adanya ketidakseimbangan antara reward dan punishment yang diberikan, dimana reward yang diterima cukup besar tetapi punishment yang didapat apabila melakukan kesalahan terbilang cukup kecil. Hal itu membuat karyawan tidak menghiraukan

kesalahan-kesalahan kecil yang mereka lakukan disaat bekerja. Dimana, jika kesalahan kecil itu dilakukan secara terus-menerus akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, reward dan punishment mempunyai pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Maka, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward dan punishment dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut diatas, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan peneitian dengan judul: “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja karyawan Tetap Non Manager pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya”.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah yang akan dikaji sebagai berikut :

1. Bagaimana reward dan punishment yang diterapkan di PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk Tasikamalaya.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan non manajer PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan non manajer PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk Tasikmalaya

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Penerapan reward dan punishment di PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk Tasikmalaya.
2. Motivasi kerja karyawan non manajer di PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk Tasikmalaya.
3. Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan non manajer di PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk

1.3 Kegunaan Penelitian

Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, yaitu:

1. Bidang keilmuan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja
2. Guna laksana
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pengaruh reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi dalam menerapkan reward dan punishment di masa yang akan datang dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya

1.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk. yang beralamat di Jl. Sutisna Senjaya No. 101, Cikalang, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

Jadwal penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama 8 bulan mulai dari Januari tahun 2023 sampai dengan Agustus tahun 2023. Sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.