

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Daft (2006) MSDM adalah sebuah proses penyesuaian, mengintegrasikan strategi dan tujuan organisasi dengan pendekatan yang benar dari pengaturan sumber daya manusia perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu kualitas atau kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka organisasi/ perusahaan harus memenuhi kebutuhan dari para karyawan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai prestasi. Dalam manajemen kompensasi dibutuhkan prestasi yang tinggi serta akan diberikan penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi/ Perusahaan harus diberikan sangsi (*punishment*) yang setimpal serta adil (Purnama, 2015).

Secara teoritik, Menurut handoko (2003) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, dengan suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang mampu melakukan tugas dengan efektif dan

efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi yang baik. Dalam konsep Manajemen, *Reward* merupakan alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan Menurut Purwanto (dalam Purnama, 2015). Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi. Menurut Mar'at (dalam Fannidia 2014), bahwa komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di suatu perusahaan.

Menurut Daft (2006), komitmen organisasional yaitu kesetiaan dan keterlibatan secara mendalam dalam organisasi. Seorang karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan lebih suka mengatakan kami saat berbicara mengenai organisasinya. Komitmen organisasional penting dalam sebuah pasar pekerja yang ketat, yang akan memaksa pemberi kerja untuk bersaing lebih keras untuk menarik dan menyimpan pekerja-pekerja yang baik.

Luthans (dalam Sutrisno, 2012) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) Keinginan kelompok yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Keterlibatan psikologis ini akan bercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan kepentingan organisasi.

Bedasarkan hasil kerja karyawan maka pimpinan dapat memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan tersebut untuk menentukan karyawan yang berprestasi atau tidak. Pimpinan atau bagian kepegawaian tidak dapat menentukan hanya melalui pandangan sekilas saja melainkan dengan adanya penilaian secara seksama. Dengan demikian dapat memberikan balas jasa yang layak yang dinilai oleh pimpinan atau bagian kepegawaian. Dimana *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap komitmen Kerja. Untuk itu Perusahaan

perlu mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk menjaga komitmen kerja. Komitmen Kerja juga diperlukan sebagai indikator kinerja karyawan untuk membentuk tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen yang tinggi guna pencapaian kinerja yang optimal. Di Jember lembaga keuangan khususnya perbankan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda perekonomian suatu negara. Di Jember sendiri lembaga perbankan dengan masyarakat mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, dimana bank membantu kebutuhan dua nasabah yang berbeda.

BRI Syariah sendiri merupakan lembaga keuangan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah islam menjalankan kegiatan operasionalnya, salah satu dalam penghimpunan dana BRI Syariah terhitung masih baru dirikan, namun prestasinya cukup banyak. Menurut Lukita selaku corporate Secretary Group Head BRI Syariah “sudah dua tahun terakhir ini BRI Syariah meraih peringkat AA<sup>+</sup> dari Fitch Ratings. Peringkat itu hanya satu tingkat dibawah induk BRI Syariah, Bank BRI. Peringkat AA<sup>+</sup> mengindikasikan kemampuan BRI Syariah untuk membayar kewajiban dengan baik. Selain itu kinerja sebagaimana bank menurun, bahkan mengalami pertumbuhan negatif, pertumbuhan dana pihak ketiga (DPK) BRI Syariah dari produk tabungan justru melesat. Salah satu cabang dari BRI Syariah adalah BRI Syariah Cabang Jember .

BRI Syariah Cabang Jember didirikan pada 23 September 2013. Seperti halnya BRI Syariah, BRI Syariah Cabang Jember juga memiliki prestasi yang baik dimata masyarakat jember dan sekitarnya, hal ini dibuktikan banyaknya jumlah nasabah BRI Syariah Cabang Jember. Pemimpin Cabang BRI Syariah Cabang Jember menuturkan bahwa” semenjak didirikan pada 23 september 2013 hingga Januari 2015 BRI Syariah Cabang Jember telah memiliki 4.800 nasabah dengan penambahan rata-rata 10 nasabah baru per harinya”. Nasabah dari BRI Syariah Cabang Jember tidak hanya masyarakat jember itu sendiri melainkan daerah Situbondo, Bondowoso, Banyuwangi, dan Lumajang, hal ini dikarena banyaknya jenis produk layanan yang ditawarkan kepada nasabah.

**Tabel 1.1**  
**Data Berdasarkan Lamanya Bekerja Karyawan BRI Syariah KC Jember**  
**2016**

	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 1 tahun	4	12,5 %
2.	2 – 3 tahun	15	46,9 %
3.	4 -5 tahun	7	21,9 %
4.	>6 tahun	6	18,7 %
	Jumlah	32	100%

Sumber: BRI Syariah KC Jember (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat lamanya bekerja dengan persentase terbesar dalam rentang 2-3 tahun yaitu sebesar 46,9% atau sebanyak 15 orang. Selanjutnya diikuti masa 4-5 tahun yaitu sebesar 21,9% atau sebesar 7 orang. Sedangkan persentase terkecil < 1 tahun yaitu sebesar 12.5% sebesar 4 orang. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

**Tabel 1.2**  
**Tunjangan Bank BRI Syariah KC Jember**  
**Tahun 2016**

No	Lama Waktu	Jenis Tunjangan
1.	1-5 Bulan Kerja	-
2.	6-12 Bulan Kerja	Tunjangan hari raya
		Tunjangan Kesehatan
		Tunjangan transportasi
		Tunjangan Katernagakerjaan
		Tunjangan cuti Tahun
3.	1 Tahun ke atas	Tunjangan cuti tahunan
		Tunjangan hari raya
		Tunjangan bonus tahunan
		Tunjangan kurban
		Tunjangan katernagakerjan
		Tunjangan kesehatan
		Tunjangan transportasi
		Tunjangan jabatan
		Tunjangan keluarga

Sumber: Manajemen Bank BRI Syariah KC Jember

Pada tabel 1.2 dapat dilihat macam-macam tunjangan yang ada pada bank BRI Syariah KC Jember. Dimana pemberian tunjangan ini disesuaikan pada lama bekerja karyawan dan disesuaikan dengan jabatannya, sehingga semakin tinggi jabatannya maka semakin banyak tunjangan yang didapatkannya.

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Karyawan BRI Syariah KC Jember**  
**Tahun 2015**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidak hadiran	Prosentase (%)
1	Januari	33	22	3	66,66
2	Februari	33	22	0	66,66
3	Maret	33	22	0	0
4	April	33	22	1	0
5	Mei	33	22	2	133,33
6	Juni	33	22	1	66,66
7	Juli	33	22	0	0
8	Agustus	33	22	3	199,98
9	September	33	22	0	0
10	Oktober	33	22	0	0
11	November	33	22	1	66,66
12	Desember	33	22	3	199,98
	Total			14	

Sumber: Data BRISyariah KC jember (2015)

**Tabel 1.4**  
**Data Absensi Karyawan BRI Syariah Cabang Jember**  
**Tahun 2016**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran	Prosentase (%)
1	Januari	33	22	1	66,66
2	Februari	33	22	1	66,66
3	Maret	33	22	0	0
4	April	33	22	0	0
5	Mei	33	22	0	0
6	Juni	33	22	0	0
7	Juli	33	22	0	0
8	Agustus	33	22	0	0
9	September	33	22	1	66,66
10	Oktober	33	22	2	133,33
11	November	32	22	0	0
12	Desember	32	22	1	68,78
	Total			6	

Sumber: Data BRISyariah KC jember (2016)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa absensi Bank BRI Syariah KC Jember tahun 2015 terdapat kenaikan tingkat kehadiran karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja yang berdampak pada reward para karyawan, sehingga menghambat visi dan misi sebuah organisasi. Berbeda dengan tabel 1.4 dimana terlihat perbedaan presensi Pimpinan cabang hingga karyawan pada hari kerja telah berkurang. Dapat diketahui telah terjadi penurunan dengan tabel 1.4 (tahun 2016). Apabila ketidakhadiran karyawan semakin meningkat maka hal tersebut dapat berdampak pada ketidakstabilan perusahaan yang telah menjadi tanggung jawabnya sehingga mempengaruhi *reward*. Sebab *reward* dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan (Handoko, 2003). Dari penjelasan

diasas dapat disampaikan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap komitmen kerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Jember menarik untuk diteliti lebih lanjut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *reward* secara signifikan terhadap komitmen kerja pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Jember ?
2. Apakah pengaruh *punishment* secara signifikan terhadap komitmen kerja pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Jember ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Jember .

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh *reward dan punishment* dengan komitmen kerja di harapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain:

1. Manfaat perusahaan  
Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Jember tentang keefektifan penerapan *reward* dan *punishment* yang dapat meningkatkan komitmen kerja nya.
2. Manfaat akademis :  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh *reward dan punishment* terhadap komitmen Kerja dan dapat memberikan masukan bagi mereka yang akan meneliti hal ini lebih lanjut



dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.

### 3. Manfaat Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau informasi dalam penelitian yang sama dikemudian hari. Perbandingan anatar teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada.