

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pengorganisasian yang meliputi karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, pentingnya peranan tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang tercemin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi dibidang lainnya.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, Kinerja karyawan harus terus dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan Reward dan Punishment. Penghargaan (Reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga

yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan (Fourthing, 2012).

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan bank permata adalah reward dan punishment. *Reward* merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan. *punishment* adalah sebuah peraturan atau hukuman yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu punishment dan reward sangat berperan penting dan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan bank permata.

Untuk mendukung proses pengembangan diperlukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi persyaratan untuk terjaminnya kegiatan perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas menjadi mutlak dalam meningkatkan kinerja PT. Bank Permata Tbk untuk menjadi lebih baik. Persaingan yang tinggi didalam sebuah bisnis perbankan perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Pentingnya loyalitas karyawan ialah untuk dapat memberikan ruang untuk berkembang dengan baik, untuk tumbuh, berkeaktifitas, dan penghargaan secara adil, memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggungjawab dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, berkualitas atau kinerja karyawan harus dapat dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas

karyawan. Metode ini bisa membuat seseorang menjadi bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seorang menjadi giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang akan dicapai (Imaniyah, 2022).

Loyalitas kerja karyawan merupakan sikap umum seseorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki loyalitas yang rendah ketika dalam melaksanakan tugasnya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang dikarenakan karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya Hasibuan dalam (Imaniyah, 2022).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi tidak hanya ditentukan oleh faktor besar jumlah modal yang dimiliki, kecanggihan teknologi yang digunakan, ataupun sarana prasarana pendukung yang terdapat pada suatu perusahaan, akan tetapi ada faktor sumber daya manusia yang menjadi faktor penggerak untuk menyatukan seluruh faktor-faktor yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan proses pencapaian tujuan perusahaan (Safitri, 2015).

Setiap perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Salah satunya sumber daya manusia yang merupakan faktor utama bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh manusia (Ardana,dkk. 2012). Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang

dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Tanpa adanya sumber dayamanusia maka perusahaan tidak dapat melakukan kegiatan. Selain itu, tanpa adanya perusahaan maka tidak akan ada lapangan kerja yang dapat menampung sumber daya manusia yang kompeten. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan dankaryawan saling berhubungan dan bergantung. Karyawan membutuhkan penghasilan sehingga bekerja diperusahaan dan perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan perusahaan mencapai visi misinya.

Tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat bersama dengan tingginya biaya hidup saat ini, membuat banyak orang mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan. Jika mereka sudah bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dengan baik maka orang tidak perlu berpindah kerja ke perusahaan lain yan menjanjikan kompensasi yang lebih baik. Jika karyawan diperusahaan tersebut memilih untuk bergabung dengan perusahaan pesaing, maka itu akan menyebabkan kerugian bagiperusahaan. Terlebih jika karyawan itu memiliki kemampuan yang baik dan menjadi salah satu orang terpenting diperusahaan. Karena sangat sulit untuk memperoleh karyawan yang kompeten dan dapat diandalkan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik pemberian kompensasi bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dengan sepenuh hati sehingga tidak berkeinginan untuk berpindah perusahaan.

Reward merupakan salah satu usaha nyata yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dan keluarganya. Usaha perusahaan dalam memberikan

kompensasi ini dilakukan dengan cara yang adil dalam pembagian sistem manajemen kompensasi. Bukan hanya berdasarkan lama kerja, ataupun system lainnya yang digunakan perusahaan sebagai dasar dalam manajemen kompensasi perusahaan. Salah satunya dengan memberikan insentif dan tunjangan agar karyawan merasa usaha yang telah dilakukannya dihargai sepadan dengan hasil yang didapatkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2010) bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, *reward* mengacu pada balas jasa dan imbalan dari perusahaan kepada karyawannya dimana ada keadaan saling menguntungkan antara karyawandan perusahaan dengan adanya pertukaran jasa dengan imbalan yang diberikan berupa kompensasi yang sesuai dengan hak karyawan.

Dalam Nancy dan Hendra Menurut Sedarmayanti (2017) punishment adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan-peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Punishment juga sangat penting untukdiperhatikan manajemen, meskipun punishment tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Hukuman atau standar perusahaan yang tidak nyaman membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Dengan memberikan hukuman yang ringan maka karyawan dalam perkerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berjalan baik dan lancar. Punishment merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, jenis hukuman yang ada adalah semua keadaan yang

berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Purba, 2017).

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan hukuman-hukuman yang berlaku, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto,2010).

Pada Bank permata cabang lampung telah menerapkan sistem reward dan punishment terhadap karyawan. Reward yang diterapkan berupa bonus, kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Disamping itu, punishment diberikan untuk karyawan yang melanggar peraturan, tidak disiplin dalam bekerja atau tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan tersebut akan dikenakan sanksi berupa teguran, penurunan jabatan, pemutusan kontrak sampai dengan PHK.

Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, Pada uraian tersebut maka Penulis mengangkat judul Penelitian “Pengaruh Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Permata Cabang Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Permata Cabang Lampung ?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Permata Cabang Lampung ?
3. Apakah Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Permata CabangLampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah Sistem Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Permata Cabang Lampung.
2. Untuk menguji apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Permata Cabang Lampung.
3. Untuk menguji apakah Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Permata Cabang Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran serta acuan atau referensi untuk mengetahui seberapa pengaruh Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Permata Cabang Lampung.

1.4.2 Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan khususnya Bank Permata Cabang Lampung untuk dapat memberikan keadilan pemberian *reward* dan juga memperhatikan ketetapan *punishment* bagi para karyawan yang bermanfaat sebagai masukan atau referensi serta cara untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis khususnya mengenai Sistem Pemberian *Reward*, *Punishment* dan loyalitas karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam memenuhi *reward* yang diberikan kepada karyawan serta memperhatikan *punishment* yang berdampak langsung pada loyalitas karyawan.