

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan bank syariah(Apsari, 2021).

Bank Syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia, yang telah disahkan dengan bank tanpa bunga. Alhasil sesuai permintaan penguasa bank islam pertama itu secara sah didirikan pada 1 November 1991, dan baru beroperasi pada 1 Mei 1992. Kemudian hadir lah bank syariah di berbagai wilayah salah satunya BNI syariah yang berdiri pada tanggal 19 Juni 2010. BNI syariah merupakan hasil dari proses spin off Unit Usaha Syariah (UUS) PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. (selanjutnya disebut BNI Induk) yang beroperasi sejak 29 April 2000 (MFakhriansyah, n.d.).

Saat ini perkembangan industri di lembaga keuangan semakin hari semakin pesat. Masyarakat melihat bahwa peran serta lembaga keuangan khususnya bank ini sangat penting, keberadaan suatu bank ini tidak hanya sebagai tempat meminjam atau menyimpan uang saja melainkan suatu bank dapat melakukan suatu aktivitas keuangan sama seperti halnya pada Bank Syariah Indonesia(Bhuwana et al., 2022).

Lembaga perbankan tidak hanya bank saja melainkan terdapat lembaga keuangan lainnya selain bank. Lembaga keuangan ini mempunyai dua bentuk yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Salah satunya adalah lembaga non bank yaitu lembaga keuangan yang dalam menjalankan intermediasinya tidak di izinka menghimpun dan menyalurkan dana dalam bentuk tabungahn (lembaga keuangan non depository) salah satunya adalah koperasi simpan pinja dan pembiayaan syariah. Istilah koperasi simpan pinjam dan pembiayaan (KSPPS) belum banyak dikenal oleh masyarakat(Karyawan et al., 2018).

Dalam perkembangan industri yang semakin pesat, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi suatu organisasi atau bisnis. Manusia selalu memegang peranan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang merencanakan, melaksanakan dan memutuskan pencapaian tujuan organisasi. Dengan ini maka dalam perbankan level struktur dan fungsional harus selalu di manfaatkan secara maksima. Untuk menjaga agar perusahaan berjalan dan beroperasi secara maksimal dan berjalan sesuai dengan tujuannya, maka perusahaan harus dapat menjaga dan meningkatkan sumber daya manusianya, termasuk meningkatkan karyawannya(Bhuwana et al., 2022).

Kualitas karyawan terbentuk dengan adanya standar operasional, tata tertib dan aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai landasan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kesuksesan perusahaan tidak luput dari kinerja yang diberikan karyawannya. Oleh sebab

itu, perusahaan wajib memberikan hak-hak karyawan dengan adil dan sesuai dengan kebijakan. Apresiasi yang ditunjukkan perusahaan kepada karyawannya menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja karyawan yang baik sehingga dapat menghasilkan kualitas SDM yang baik pula (Azzahra & Muchtasib, 2022).

Salah satu bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu dengan memberikan *reward* (penghargaan). *Reward* dapat menjadi suatu motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan menjalankan aktifitas pekerjaannya. Sehingga dapat menciptakan loyalitas perusahaan yang baik dan maju. Dengan adanya *reward* atau apresiasi ini yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, perusahaan juga memberikan *punishment* untuk karyawannya (Azzahra & Muchtasib, 2022).

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin peminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja.

Punishment adalah hukuman, gajaran, pada seseorang karena kesalahannya (yaitu pelanggaran terhadap hukum atau perintah). *Punishment* dapat diberikan oleh manager atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan,

bahkan dapat berupa pemutusan hubungan kerja hukuman yang ditangguhkan terdiri dari hukuman yang dijatuhkan hanya jika suatu pelanggaran di ulangi dalam jangka waktu tertentu (Nicolas, n.d.)

Reward and Punishment merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, ini ditunjukkan dalam rangka memotivasi seseorang agar dapat melakukan suatu kebaikan dan meningkatkan kemampuannya. *Reward and punishment* juga dapat di artikan sebagai manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan juga prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang diterapkan dalam suatu perusahaan dan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi institusi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor dari lingkungan sekitar maupun faktor dari karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Stoner kerja seorang tenaga kerja atau karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan maupun faktor persepsi. Jika pegawai dalam perusahaan memiliki kinerja yang rapih dan bagus maka akan memperoleh *reward* dari pemimpinnya dan jika pegawai melakukan suatu pelanggaran maka akan di berikan sanksi atau *punishment* dari pemimpin atau perusahaannya tersebut (Karyawan et al., 2018).

KSPPS (Koprasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) BMT BIF Yogyakarta merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta. Pendirian BMT BIF ini dikarenakan adanya ide dengan melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh Bank, selain itu juga karena selama ini dakwah islam belum menyentuh kebutuhan ekonomi umat, sehingga kebanyakan kebutuhannya di cukupi oleh renternir dan juga lintah darat dimana mereka menarik suku bungan yang amat besar dan juga ini termasuk dalam praktik riba yang memberatkan masyarakat, karena mereka harus membeyara bung tambahan yang cukup besar dari dana yang dipinjam, dan keprihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF(Dr. Vladimir, 2020).

Baitul Mal Tamwil memiliki arti memiliki arti yang di ambil dari suku kata yaitu Bait yang berarti bangun guna taurumah dan at-Tamwil yang berarti pengembangan harta, jadi baitul tamwil adalah suatu lembaga yang melakukan kegiatan pengembangan usaha produktif dan investasi dalam meningkaka kesejahteraan pengusaha mikro melalui kegiatan pembiayaa dan menabung. Baitul Mal Tamwil (BMT) yaitu lembaga keuangan mikro yang beroperasi dalam kegiatan yang berbasis syariah, dalam hal lain manajemen penghimpun, prinsip utamanya adalah bagaimana menimbulkan kepercayaan dari anggota terhadp BMT dan hal ini berkaitan erat dengan kinerja.

Prinsip usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu Baitul Maal (usaha sosial) dan Baitul Tamwil (Usaha Bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam

penghimpunan dana zakat, infak, dan shodaqoh(ZIS). Skala prioritas BMT BIF untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan juga meningkatkan keserasan masyarakat tentang etika bisnis dan bantuan sosial

BMT BIF Yogyakarta sudah menerapkan *Reward* and *Punishment* terhadap karyawan. *Reward* diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan telah menapai sesuai target yang telah ditentukan sedangkan *punishment* untuk karyawan yang melanggar peraturan di kenakan sanksi mulai dari teguran, penurunan gaji karyawan bahkan pemecatan karyawan. Karyawan dibagian marketing dari BMT BIF Yogyakarta aktif meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga karyawan dapat semangat dalam bekerja, setelah karyawan mencapai suatu target dalam pengerjaannya maka karyawan dapat menerima *reward* yang diberikan oleh pemimpin

Menurut Septia Wahyuni dalam penelitiannya berjudul “Efektivitas *Reward* Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan PT.Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar” dengan menggunakan jenis penelitian lapangan dengan dengan metode deskriptif kualitatif hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa efektivitas *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar sudah efektif.

Menurut Siti Aminah dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sepingan Balikpapan” dengan menggunakan metode kuantitatif dengan hasil *reward* dinyatakan berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan dan punishment tidak berpengaruh secara persial teradap kinerja karyawan.

Menurut Mala Karimah dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin” dengan menggunakan metode kuantitatif dengan hasil secara simultan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan pada analisis secara persial ternyata yang berpengaruh variabel *reward*.

Berdasarkan penejlasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi dengan judul “PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM & PEMBIAYAAN SYARIAH BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan mengangkat permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di BMT Bina Ihsanul Fikr Yogyakarta?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta?
3. Apakah *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan peneliti tersebut. Tujuan yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan manfaat anatara lain:

a. Bagi peneliti

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan *reward* and *punishment*, dan dijadikan sebagai wahana bagi peneliti dalam menambah serta memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai *Reward* dan *Punishment* BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta.

b. Bagi BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan BMT BIF tersebut dalam mengambil langkah, baik itu sikap maupun tindakan dalam meningkatkan kualitas dalam kinerja BMT BIF

Yogyakarta khususnya pada kinerja karyawan BMT BIF tersebut, serta bahan masukan serta informasi mengenai masalah yang perlu di adakan perbaikan dan penambahan serta memberikan kontribusi mengenai pentingnya suatu *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan

c. Bagi Mahasiswa

Dengan hasil dari penelitian ini diharapkan mahasiswa akan senantiasa meningkatkan pemahaman terhadap peningkatan dan penurunan dari kinerja pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.