

Analisis Penerapan Reward dan Punishment Pada Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian

Hendra Priagung Saputra¹, Ahsan Putra Hafiz², Aztiyara Ismadharliani³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email : priagunghendra521@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan reward and punishment pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Muara Bulian serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara kepada pimpinan dan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Muara Bulian, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan reward and punishment pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Muara Bulian dilakukan berdasarkan indikator yang terukur dan sesuai dengan standar dari kantor pusat. Selanjutnya terlihat bahwa penerapan reward and punishment berimplikasi terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Muara Bulian. Karyawan yang mendapatkan reward merasa lebih dihargai oleh perusahaan dan lebih termotivasi dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang mendapatkan punishment menjadi lebih berhati-hati dan meningkatkan kinerja serta kedisiplinannya dengan bekerja lebih baik.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Reward and Punishment, Bank Syariah Indonesia.

Pendahuluan

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 (Ascarya & Diana, 2005). Perkembangan Perbankan syariah ditandai dengan disetujuinya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut diatur dengan rinci landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan diimplementasikan oleh bank syariah. Undang-undang tersebut juga memberikan arahan bagi bank-bank konvensional untuk membuka cabang syariah atau bahkan mengkonversi diri secara total menjadi bank syariah (Antonio, 2001).

Semakin berkembangnya perbankan syariah saat ini, tentu harus juga harus didukung dari sisi tersedianya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sebab, tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan seperti prestasi dan peningkatan tanpa diiringi dengan manajemen SDM yang juga berkualitas. Faktor pencapaian tersebut bisa disebabkan adanya kinerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Namun, kinerja yang baik tidak selalu akan mengalami peningkatan, pasti akan mengalami penurunan dalam kinerja karyawannya. Hal ini bisa menjadikan salah satu problem yang dapat dihadapi oleh bank syariah.

Kinerja dalam suatu perusahaan atau instansi dapat menjadi tolak ukur dari berjalannya program kerja dan tercapainya tujuan perusahaan atau instansi tersebut.

Penilaian terhadap kinerja karyawan dalam suatu institusi dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Rismawati, 2018). Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2017). Pencapaian kinerja dengan melihat dari berbagai aspek sebagaimana menurut Mangkunegara tersebut, menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk hasil dari akumulasi kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama karyawan dalam suatu institusi atau perusahaan.

Untuk meningkatkan kualitas dalam kinerja karyawan tentu sangat dibutuhkan manajemen SDM yang efektif. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik bila kinerja karyawannya juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Semakin baik kinerja karyawan tentu akan memberikan efisiensi maupun efektifitas bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada saat ini pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu cara yang harus diraih bagi sebuah perusahaan. Kualitas karyawan terbentuk dengan adanya standar operasional, tata tertib dan aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan menjadi 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 dituangkan oleh perusahaan kepada karyawannya menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja karyawan yang baik sehingga dapat menghasilkan kualitas SDM yang baik pula.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut yakni adanya reward and punishment atau pemberian penghargaan maupun hukuman. Reward memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan. Bentuk penghargaan yang baik akan membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Selain pemberian reward, perlu diketahui bahwa kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang searah dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, tetapi diberlakukannya juga cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu adanya pemberian punishment (Hans, 2013).

Reward diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi terhadap prestasi dan kebaikan yang ditampilkannya, sehingga karyawan yang diberikan reward selalu berusaha untuk meningkatkan kemauan untuk tampil gemilang dengan prestasi yang diharapkan. Sementara itu, punishment diberikan dengan tujuan agar adanya kesadaran untuk menghentikan perilaku yang tidak baik, serta untuk menimbulkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan hal yang positif. Efektivitas penerapan sistem reward dan punishment tentu diharapkan dapat mengukur usaha kerja karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil. Reward yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi serta hasil kerja. Punishment merupakan tindakan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai

hasil dari dilakukannya perilaku tertentu yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan (Ivancevich, 2006).

Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan tentu dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkualitas. Semakin banyak karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan baiknya itu. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan, maka semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Selain itu, reward dan punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang (Barizki, 2020).

Pada saat ini pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu cara yang harus diraih bagi sebuah perusahaan. Semakin meningkatnya persaingan terutama dibidang perbankan tentu akan semakin membutuhkan kinerja yang optimal. Kualitas karyawan tentu menjadi garda terdepan kemajuan sebuah perusahaan. Maka sangat dibutuhkan 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 itulah, perusahaan wajib memberikan hak-hak karyawan dengan adil dan sesuai dengan kebijakan. Apresiasi yang dituangkan perusahaan kepada karyawannya menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja karyawan yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas SDM yang baik pula.

Pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan menjadi alternatif dalam upaya peningkatan kualitas tersebut. Bentuk konkritnya yaitu berupa pemberian reward yang dapat mendorong sebuah motivasi dalam aktivitas pekerjaan. Orientasi pemberian reward tentu dapat menunjang loyalitas dan peningkatan produktivitas kinerja. Karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan kepuasan konsumen dan perusahaan secara khusus. Selain reward, perusahaan juga harus memberikan sanksi atau punishment kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Dengan pemberian sanksi atau punishment yang sesuai maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi (Nur Saadah, 2017).

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem pemberian reward and punishment ini adalah Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian yang berlokasi di Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi. Sebagai salah satu perbankan syariah yang juga merupakan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tentu kinerja karyawan akan sangat diperhatikan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, dalam tiga tahun terakhir Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Muara Bulian telah konsisten memberikan reward and punishment bagi karyawannya. Saat ini Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian memiliki jumlah pegawai sebanyak 22 orang. Selama 3 tahun terakhir tidak terdapat

penambahan dan pengurangan pegawai di bank milik pemerintah ini. Adapun untuk pemberian reward dari tahun 2021-2023 mengalami peningkatan dengan total 7 orang pegawai yang pernah menerima reward. Sedangkan yang mendapatkan punishment mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan total 6 orang pegawai yang sudah pernah menerima punishment.

Tabel 1. Reward dan Punishment Pegawai BSI KCP Muara Bulian Tahun 2021-2023

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Reward			Punishment		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Front Office	5 orang	1 orang	0	2 orang	2 orang	1 orang	1 orang
2	Back Office	10 orang	1 orang	1 orang	0	1 orang	1 orang	0
3	OB	5 orang	0	0	1 orang	0	0	0
4	Satpam	2 orang	0	1	0	1 orang	0	0

Kompensasi atau reward yang diberikan kepada pegawai tentu sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan peningkatan motivasi serta hasil kerja. Jika semakin tinggi reward yang diberikan maka kemungkinan besar akan semakin baik pula kinerja karyawan. Karyawan dapat semakin bersemangat dan dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai. Sebaliknya jika reward rendah, maka tidak ada yang memotivasi diri karyawan untuk bekerja dengan semangat, sehingga kinerjanya juga dapat menurun. Sementara itu, punishment yang dimaknai sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Semakin tinggi punishment yang diberikan maka dapat berakibat penurunan kinerja karyawan.

Adanya pemberian penghargaan (reward) maupun penghukuman (punishment) tentu akan memiliki implikasi atau dampak terhadap kinerja para pegawai. Reward yang diberikan tentu dapat memotivasi karyawan, namun juga bisa saja membuat karyawan menjadi lengah, sehingga kinerjanya stagnan dan tidak mengalami peningkatan karena merasa sudah baik. Begitu pula dengan pemberian sanksi yang berat juga bisa membuat karyawan justru semakin malas dan tidak bersemangat bekerja karena selalu takut jika melakukan kesalahan. Atau justru sebaliknya, punishment akan membuat karyawan semakin rajin dan tidak bermalas-malasan karena merasa kinerjanya memang belum maksimal. Berdasarkan pada uraian inilah, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul “Analisis Penerapan Reward dan Punishment Pada Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian”.

Tinjauan Pustaka

Reward (Bonus)

Reward merupakan tindakan untuk menumbuhkan perasaan diterima dilingkungan kerja, yang melibatkan aspek-aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward intrinsic dan reward extrinsic. Penghargaan intrinsic hadiah yang dibuat tanpa orang lain yang terdiri dari penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan kemandirian. Sedangkan bentuk dari reward extrinsic pada umumnya merupakan reward yang akan menjadi hadiah seperti peningkatan pembayaran atau gaji, bonus, dan kompensasi (Febrianti, 2014).

Punishment (Hukuman)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya berjudul Sumber Daya Manusia, punishment adalah suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Anwar, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan perilaku seseorang dalam jangka waktu tertentu. Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia kinerja karyawan adalah pencapaian yang mencapai tingkat tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan, program, atau kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja (Fachrezi, 2020).

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka. Proses ini melibatkan perbandingan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan dalam periode tertentu sebagai dasar pertimbangan. Dalam bahasa Inggris, penilaian kinerja dikenal sebagai performance appraisal, yang merujuk pada penilaian sistematis terhadap kondisi kerja pegawai secara formal, berhubungan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, penilaian kinerja berfungsi untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian, serta perkembangan seorang karyawan (Syamsuriansyah, 2021).

Studi Relevan

Rizki Anugra, Noprizal.Pefriyadi 2023 Analisis Penerapan Punishment dan Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, Penelitian Kualitatif objek penelitian, Lokasi Penelitian Sama-sam membahas tentang reward dan punishment terhadap kinerja pegawai Pelaksanaan pemberian Reward di Bank Syariah Indonesia KCP Curup juga diberikan secara langsung oleh pimpinan atau

perusahaan, ada dua macam reward ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Pertama dari kepala cabang yang diberikan setiap pertiga bulan dan per enam bulan dan reward dari pusat yang diberikan setiap akhir tahun kerja.

Heni Wahyudi 2023 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung objek penelitian, Lokasi penelitian dan jenis penelitian sama-sama membahas tentang reward dan punishment terhadap kinerja pegawai hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan nilai t hitung dan t tabel pada variabel reward (X1) sebesar $4,368 > 2,0518$ dan variabel punishment (X2) sebesar $4,996 > 2,0518$. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan nilai f hitung dan f tabel sebesar $70,740 > 3,35$.

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan secara langsung dengan turun lapangan (field research). Dalam pendekatan deskriptif kualitatif, sebagian besar data yang digunakan dalam penelitian berasal dari wawancara kepada subjek penelitian. Hasil dari wawancara tersebut kemudian disusun dalam bentuk kalimat atau narasi. Pendekatan penelitian deskriptif adalah suatu metode di dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek karyawan, pimpinan dan nasabah Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan karyawan Bank Syariah Indonesia di KCP Muara Bulian.
- b. Data Sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari informasi pihak lain maupun literatur-literatur kepustakaan yang relevan dengan masalah yang diteliti. Berdasarkan keterangan tersebut yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini, yaitu buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, jurnal-jurnal atau internet yang berkaitan dengan penelitian sehingga mendukung keaslian data.

Teknis Analisis Data

- a. Pengumpulan Data. Data dan informasi yang diperoleh dari para informan melalui wawancara, observasi, atau dokumentasi digabungkan dalam catatan penelitian yang mengandung dua aspek. Pertama, catatan deskripsi adalah catatan yang mencerminkan secara alami apa yang didengar, dialami, dicatat, dilihat, dan dirasakan tanpa adanya tanggapan atau interpretasi dari peneliti terhadap fenomena yang diamati. Kedua, terdapat catatan refleksi yang mencakup impresi, komentar, dan interpretasi peneliti terhadap fenomena yang dihadapi. Catatan ini dibuat berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan.
- b. Reduksi Data. Reduksi data adalah proses di mana peneliti memilih, memusatkan perhatian pada langkah-langkah penyederhanaan, pengekstrakan, dan transformasi

data kasar yang berasal dari catatan-catatan lapangan. Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat, mengelompokkan untuk mempertajam dan mempertegas, menghapus bagian yang tidak relevan, serta mengatur data agar memungkinkan penarikan kesimpulan yang akurat.

- c. Penyajian Data. Penyajian data merupakan tahap krusial dalam penelitian untuk memudahkan pemahaman hasil dan proses pengambilan kesimpulan. Saat menghadapi banyaknya data yang diperoleh, peneliti sering kali dihadapkan pada tantangan mengorganisir informasi agar terstruktur dan mudah dipahami. Data-data yang awalnya tersebar dapat disatukan dalam kategori-kategori atau tema tertentu untuk memfasilitasi analisis yang lebih mendalam. Selain itu, visualisasi data melalui bentuk tertentu juga dapat membantu menyoroti pola dan hubungan yang penting dalam data, sehingga mempermudah identifikasi tren atau perbedaan yang signifikan. Dengan menyajikan data secara sistematis dan menghubungkannya dengan teori yang relevan, peneliti dapat menginterpretasi hasil penelitian dengan lebih baik dan membuat kesimpulan yang solid berdasarkan bukti-bukti yang terkumpul.
- d. Penarikan Kesimpulan. Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Proses ini melibatkan upaya untuk menemukan atau memahami makna di balik pola-pola yang ditemukan dalam data. Peneliti berusaha mengidentifikasi keteraturan, kejelasan, alur sebab-akibat, atau proposisi yang muncul dari analisis data. Penarikan kesimpulan bukan sekadar merangkum temuan, tetapi juga merupakan tahap reflektif yang mendalam untuk mengaitkan hasil penelitian dengan teori yang relevan atau konteks yang lebih luas.

Hasil dan Pembahasan

Mekanisme Dalam Pemberian Reward and Punishment di BSI KCP Muara Bulian

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa untuk mekanisme pemberian reward and punishment di BSI KCP Muara Bulian dilakukan berdasarkan penilaian dari Key Performance Indicator (KPI). Penilaian ini diklasifikasikan dengan bentuk form penilaian yaitu performance atau yang disingkat dengan P1 hingga P5. Mengenai hal ini, Ibu Ika Irma Sari selaku Branch Operasional Service Manager (BOSM) BSI KCP Muara Bulian, memberi penjelasan bahwa.

“Mekanisme persentase yang terkait dengan poin yang didapatkan berdasarkan Key Performance Indicator (KPI), merupakan strategi yang umum digunakan dalam manajemen kinerja di banyak organisasi termasuk BSI Muara Bulian ini. Tujuannya adalah untuk membantu mengukur dan menghargai kontribusi karyawan berdasarkan pencapaian mereka terhadap nilai-nilai dan tujuan strategis perusahaan. Di BSI Muara Bulian sendiri, kita menggunakan form penilaian berupa P1, P2, P3, P4, hingga P5.”

Berdasarkan keterangan tersebut, maka melalui mekanisme persentase yang terkait dengan poin yang didapatkan oleh masing-masing karyawan (P1-P5), maka kontribusi karyawan akan menjadi lebih terukur. Ini tentu saja berkaitan dengan penentuan pemberian reward and punishment dengan lebih mudah kepada para

karyawan BSI KCP Muara Bulian. Semakin baik performance karyawan maka akan dapat meraih reward dari perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila performance karyawan tidak sesuai pencapaiannya atau bahkan melanggar maka akan ada punishment yang diberikan,

Dari konsep ini maka dapat dianalisa bahwa penilaian berdasarkan klasifikasi tertentu pada setiap karyawan. Nilai ini tentu mencerminkan sejauh mana mereka mampu mencapai target serta mengamalkan nilai-nilai inti perusahaan. Contoh nilai-nilai ini bisa termasuk integritas, kolaborasi, inovasi, keberlanjutan, atau pelayanan pelanggan yang unggul. Skala penilaian pada BSI KCP Muara Bulian terdiri dari berbagai level yang dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Level Penilaian Kinerja (Performance) Karyawan BSI KCP Muara Bulian

No	Performan ce Level	Keterangan	Persentase
1	P1	Karyawan yang secara konsisten menunjukkan tingkat tertinggi dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam kinerja mereka.	80-100 %
2	P2	Karyawan yang secara umum memenuhi atau melebihi harapan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.	70-80%
3	P3	Karyawan yang memenuhi harapan minimum dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.	50-70%
4	P4	Karyawan yang masih memerlukan peningkatan signifikan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.	30-50%
5	P5	Karyawan yang jelas-jelas belum memenuhi harapan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan, bahkan melanggar aturan perusahaan.	10-30%

Dengan menggunakan skala penilaian berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) dengan mekanisme persentase performance P1 hingga P5, maka perusahaan dapat memberikan reward and punishment yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap target perusahaan. Sistem seperti ini juga sekaligus sebagai bentuk orientasi untuk tetap mempertahankan standar yang tinggi dalam lingkungan kerja. Sehingga penerapan reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.

Penggunaan Key Performance Indikator (KPI) terhadap kinerja pegawai, selain bertujuan menjadikan penilaian dan evaluasi yang sistematis, juga bermanfaat untuk pengembangan karir karyawan yang bersangkutan. Di BSI KCP Muara Bulian sendiri,

penilaian tersebut disusun oleh pimpinan langsung kepada setiap karyawan. Menurut Operational Staff BSI KCP Muara Bulian, Bapak Andi Syahputra, beliau menjelaskan

“Penilaian kinerja bertujuan sebagai dasar membuat keputusan promosi, mutasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Terdapat beberapa komponen syarat untuk menjalankan penilaian kinerja oleh pimpinan. Perusahaan memiliki standar yang terukur, memiliki target yang ingin dicapai, dan jelas jangka waktunya.”

Dari penjelasan tersebut, dapat dideskripsikan bahwa manajemen dari BSI KCP Muara Bulian memiliki ketentuan dasar sebagai bentuk mencapai tujuan performance appraisal atau penilaian kinerja para karyawannya. Konsep dan mekanisme seperti ini sejalan dengan syarat-syarat dasar sebuah perusahaan dalam penerapan manajemen yang baik.

Indikator Penilaian Dalam Pemberian Reward and Punishment di BSI KCP Muara Bulian

Pemberian reward and punishment yang dilakukan oleh BSI KCP Muara Bulian memiliki ukuran atau kriteria tertentu yang digunakan sebagai pedoman dalam memberikan penghargaan atau sanksi kepada karyawan atau anggota tim. Hal ini umumnya didasarkan pada pencapaian kinerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan atau unit kerja tertentu.

Pemberian reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) di BSI KCP Muara Bulian sama seperti di perusahaan manapun yaitu sebagai sebuah cara atau strategi dari manajemen yang digunakan untuk memotivasi karyawan, menghargai pencapaian mereka. Selain itu juga berfungsi untuk mempertahankan standar dan disiplin dalam lingkungan kerja. Konsep pemberian reward and punishment ini terus dipertahankan oleh BSI KCP Muara Bulian dari tahun ke tahun. Menurut Bapak Eko Romanto selaku Consumer Bisnis Retail (CBR) BSI KCP Muara Bulian, pemberian reward didasarkan atas beberapa faktor,

“Pemberian bonus dan penghargaan sering kali diberikan terutama terkait dengan pencapaian target. Ketika seorang karyawan atau tim berhasil mencapai atau melebihi target penjualan, pendapatan, atau KPI lain yang ditetapkan, maka penghargaan bisa berupa bonus uang, atau hadiah lain yang dianggap bermanfaat oleh karyawan. Selain itu, penghargaan juga dapat diberikan kepada individu atau tim yang telah memberikan layanan dengan kualitas yang sangat baik. Ini mencerminkan pengakuan terhadap dedikasi mereka terhadap standar kualitas perusahaan.”

Dari wawancara tersebut dan penjelasan-penjelasan narasumber sebelumnya, maka dapat dideskripsikan bahwa pemberian reward atau penghargaan di BSI KCP Muara Bulian didasarkan pada penilaian atas beberapa faktor. Atas penerapan sistem reward and punishment dalam mengevaluasi kinerja para pegawai di BSI KCP Muara Bulian tersebut, maka dapat dideskripsikan sebagaimana tujuan penilaian kinerja. Hal ini sebagaimana yang dinyatakan oleh Mangkuprawira, bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu sebagai umpan balik dalam pelaksanaan tugas karyawan. Dengan adanya evaluasi

tersebut, maka dapat mengidentifikasi peningkatan dan perumusan strategi untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Selain itu, juga dapat lebih tepat terkait pengambilan kebijakan dalam pemberian penghargaan maupun hukuman untuk mendukung pertumbuhan individu dan perkembangan perusahaan.

Kesimpulan

Penerapan pemberian reward and punishment di BSI KCP Muara Bulian mengikuti kriteria tertentu sebagai pedoman yaitu berdasarkan kepada Key Performance Indicator (KPI). Hal ini didasarkan pada pencapaian kinerja individu setiap karyawan maupun tim kerja dalam mencapai tujuan perusahaan atau unit kerjanya. Selain itu, proses ini juga mempertimbangkan faktor-faktor lain, seperti sikap, kerja sama, dan kontribusi terhadap lingkungan kerja, untuk memastikan bahwa penilaian yang dilakukan bersifat adil dan objektif.

Adapun bentuk penerapan reward dan punishment serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian, yaitu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan BSI KCP Muara Bulian ada 2 bentuk yaitu penghargaan promosi jabatan dan pemberian bonus. Reward biasanya akan didapatkan oleh semua pegawai yang diberikan langsung dari kantor pusat. Reward berupa bonus ini diberikan satu tahun sekali berdasarkan review yang dilakukan setiap 6 bulan dan tahunan. Sedangkan punishment diberikan dalam bentuk surat peringatan (SP) secara berjenjang, yaitu SP 1, SP 2, hingga pemecatan atau pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Melalui penerapan reward di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian yaitu karyawan merasa dihargai atas pencapaian target sehingga meningkatkan semangat kerja baik secara individu maupun tim. Ketika karyawan merasa bahwa kinerja mereka dihargai, mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, punishment atau hukuman karena adanya tindakan yang melanggar etika, seperti menerima suap atau memalsukan berkas pembiayaan yang dapat mengakibatkan pemecatan, maka berfungsi sebagai pengingat agar karyawan menjadi lebih teliti dan tetap berhati-hati dalam menjalankan tugas.

Daftar Pustaka

- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Brawijaya University.

- Prabu Anwar, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1)*. Celebes Media Perkasa.
- Saadah, N. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul* (Doctoral Dissertation, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Tampubolon, B. H. P., & Nugraheni, R. (2013). *Penghargaan Dan Sanksi (Studi Pada Karyawan Pelaksana Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Mayang)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).