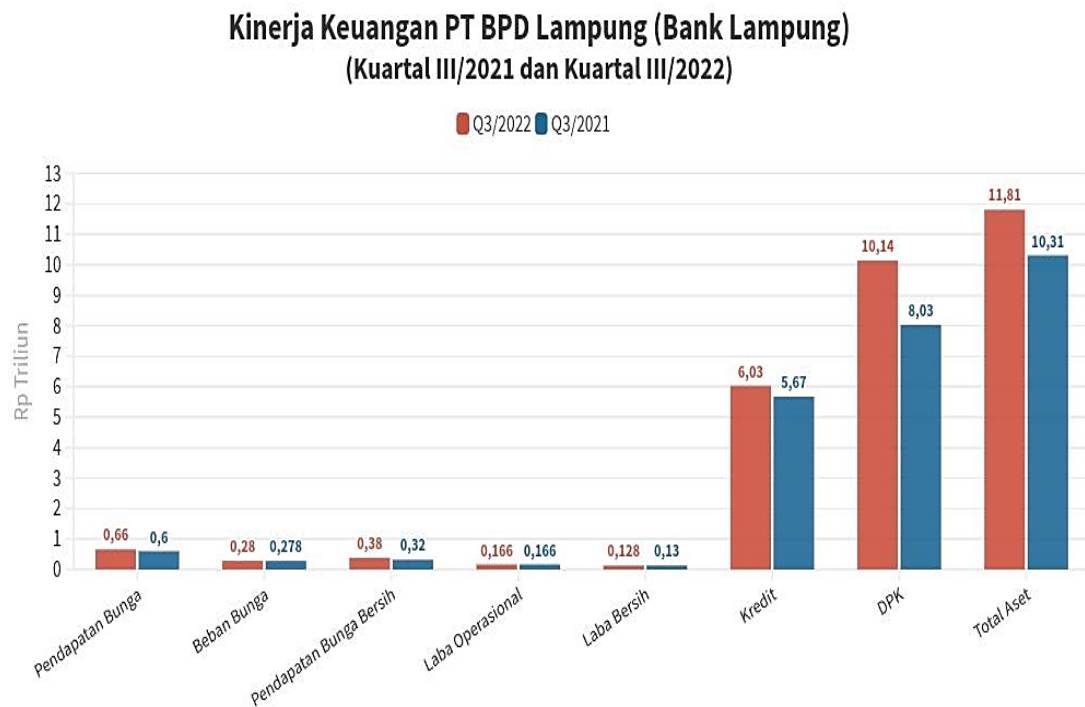


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu hambatan pemerintah daerah untuk mewujudkan terselenggaranya otonomi daerah adalah terjaminnya kepastian terkait sumber keuangan yang akan diterima, yang mana sumber pendapatan daerah setiap tahunnya berasal dari dana perimbangan (dana alokasi umum, dana alokasi khusus, dan dana bagi hasil). Guna meningkatkan PAD maka setiap daerah otonom berusaha keras untuk memanfaatkan sumber pendapatan dengan cara membuka peluang usaha yang berbasis ekonomi daerah sesuai dengan potensi yang ada pada daerah tersebut agar dapat mengurangi ketergantungan pemerintah daerah pada dana perimbangan yang disediakan oleh pemerintah pusat maka upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mendirikan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) (Surahman et al., 2021). Salah satu BUMD yang ada diprovinsi Lampung adalah Bank Lampung.



Sumber: Laporan Keuangan BPD Lampung

**Gambar 1. 1 Kinerja Keuangan PT. Bank Lampung**

Pada saat ini, industri lembaga keuangan semakin berkembang dengan cepat. Masyarakat mulai menyadari peran dari lembaga keuangan terutama pada bank, Dalam laporan kinerja keuangan Bank Lampung pada tahun 2022 mengalami penurunan laba. Berdasarkan publikasi dalam Bisnis.com yang menjelaskan bahwa bank lampung mengalami kerugian penurunan nilai aset keuangan (*impairment*) membengkak dari Rp.20,32 miliar pada tahun 2022 menjadi Rp.38,18 miliar tahun 2023. Beban operasional selain bunga bersih naik dari Rp.209,79 miliar pada kuartal III/2022 menjadi Rp239,31 miliar pada kuartal III/2023. Rasio biaya operasional terhadap pendapatan operasi meningkat menjadi 79,07% pada 2023 dari level sebelumnya sebesar 77,71% 2022. Dari sisi intermediasi, Bank Lampung telah menyalurkan kredit sebesar 6,61 triliun pada kuartal III/2022, naik 9,61% *year on year* namun aset bank mengalami penurunan sebesar 13,55% *year on year* menjadi Rp10,2 triliun. Bank Lampung mencatat peningkatan tipis rasio kredit bermasalah (*nonperforming loan/NPL*) gross dari 2,31% pada September 2022 menjadi 2,32% pada September 2023. NPL nett pun naik dari 1,1% ke 1,61%. Adapun, dana pihak ketiga (DPK) Bank Lampung susut 18,37% yoy menjadi Rp8,26 triliun. Dana murah atau *current account saving account (CASA)* pun turun 5,73% yoy menjadi Rp4,11 triliun (Burhan, 2023).

Dalam penjelesan tersebut maka hal ini menjadi salah satu indikasi dari terjadinya penurunan kinerja keuangan terlihat dalam Gambar 1.1. Fungsi dari kinerja keuangan organisasi adalah sebagai acuan untuk melihat seberapa baik organisasi telah mencapai tujuan atau target (Reski et al., 2023). Kinerja keuangan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang harus terus selalu dijaga bahkan perlu untuk ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Bhuwana et al., 2022). Pegawai yang kompeten, berkualitas tinggi, dan produktif dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Mustika et al., 2023); Organisasi harus dapat mengelola dengan baik pegawai yang dimiliki karena kemampuan organisasi untuk bersaing akan ditentukan oleh sumber daya manusia nya sehingga faktor-faktor untuk

peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja pegawai dapat maksimal (Mustika et al., 2023).

Menurut Bhuwana et al., (2022), kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan menerapkan *reward* dan *punishment*. *Reward* adalah sebuah penghargaan dari organisasi berupa imbalan, *reward* dimunculkan untuk dapat memotivasi seseorang agar giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan memberikan hadiah atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan Teori Behaviorisme perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh situasi tertentu (Bhuwana et al., 2022). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aviantoro et al., (2020) yang menyatakan bahwa perubahan tingkah laku berasal dari *reward* (ganjaran) dan *punishment* (hukuman). *Reward* akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan, maka kinerja karyawan akan menjadi turun. Sebaliknya, jika organisasi memberikan *reward* dengan sesuai maka karyawan akan lebih semangat dan teliti dalam kinerjanya serta memberikan hasil kinerja yang baik (Aldiassajjad, M. F., 2021). Sedangkan *Punishment* adalah ancaman hukuman bagi karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerjanya (Solihat & Maura, 2022). Dengan adanya *punishment* dapat menjadi sebuah peringatan bagi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan aturan dan tidak melanggar, hal ini tentu akan berdampak pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Solihat & Maura, 2022). Semakin tegas *punishment* yang diterapkan dalam suatu organisasi maka akan menurunkan dan pada akhirnya karyawan akan berusaha untuk menghindari pelanggaran sehingga kinerjanya akan meningkat, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathullah, 2022; Bhuwana et al., 2022; dan Mentang, 2021.

Penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu (Fathullah, 2022; Bhuwana et al., 2022; Hutagalung et al, 2020; Ribhan & Yusuf,

2020; Endang et al., 2023, menggunakan pendekatan kontijensi dengan Penalaran Moral sebagai variabel moderasi. Penelitian ini mengkolaborasikan teori behaviorisme dan teori perkembangan moral kognitif kedalam suatu konteks penelitian, maka dapat diketahui alasan individu dalam melakukan suatu tindakan guna mencapai kinerjanya. Penalaran moral merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memakai cara berpikirnya guna menerangkan apa yang telah dipilihnya, mengapa melakukan ataupun tidak melakukan suatu tindakan (Kohlberg, 1995). Berdasarkan hasil penelitian Liyanarachi (2009) semakin tinggi tahapan penalaran moral yang dimiliki individu (*post-conventional*) maka semakin individu tersebut memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan organisasinya semata terlebih lagi jika hal tersebut hanya untuk kepentingan individu, sehingga dirinya akan berusaha memberikan kinerja terbaik untuk organisasinya walaupun dalam kondisi *reward* yang diberikan rendah, dan *punishment* rendah. Sebaliknya jika seseorang memiliki moral rendah (*pre-conventional*) dirinya cenderung akan memberikan kinerja yang rendah/seadanya walaupun dalam kondisi *reward* tinggi dan *punishment* tinggi yang diterapkan.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *reward*, *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Bank Lampung dengan menggunakan penalaran moral sebagai variabel moderasi. Penelitian ini mereplikasi dari penelitian (Fathullah, 2022) yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini menambahkan variabel moderasi penalaran moral yang mana untuk melihat hubungan antara *reward* dan *punishment* dengan kinerja menjadi kuat atau menjadi lemah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penalaran Moral Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Bank Lampung)”**.

## 1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan mengambil objek penelitian pada seluruh Bank Lampung yang berada di Provinsi Lampung. Dalam ruang lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh dari variabel *Reward*, *Punishment*, Penalaran moral, dan Kinerja Karyawan Bagian keuangan pada Bank Lampung.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Penalaran Moral berpengaruh sebagai variabel moderasi dalam menjelaskan hubungan antara *Reward* dengan Kinerja Karyawan?
4. Apakah Penalaran Moral berpengaruh sebagai variabel moderasi dalam menjelaskan hubungan antara *Punishment* dengan Kinerja Karyawan?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penalaran moral sebagai variabel moderasi dalam menjelaskan hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh penalaran moral sebagai variabel moderasi dalam menjelaskan hubungan antara *punishment* dengan kinerja karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi manfaat praktis dan manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan gambaran, masukan, serta evaluasi bagi Bank Lampung terutama pada kinerja karyawan bagian akuntansi.

## 2. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dalam hal *reward*, *punishment*, penalaran moral, dan kinerja karyawan, serta diharapkan bisa menjadi tambahan referensi dan sebagai sumber acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik kinerja.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab 1 memuat tentang latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab II ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Dengan penjelasan landasan teori mengenai *reward*, *punishment*, penalaran moral, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini memuat tentang metode yang berisi penjelasan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisa data, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini memuat tentang penjelasan uraian deskriptif statistik responden, hasil analisa data secara rinci dan pembahasannya.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini memuat tentang penjelasan simpulan atas penelitian dan saran-saran yang bermanfaat.

## **LAMPIRAN**

Bagian ini berisikan data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa Tabel dan Gambar.