

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih inovatif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam

organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam proses mencapai tujuan perlu adanya evaluasi pencapaian kinerja pegawai.

Menurut (Fatimah, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut (Suryanto, 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang pemberdayaan perempuan dan tugas pemerintahan di bidang perlindungan anak. Dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak menyelenggarakan fungsi perumusan dan penetapan kebijakan di bidang kesetaraan gender, pemenuhan hak anak, perlindungan hak perempuan, dan perlindungan khusus anak; koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang kesetaraan gender, pemenuhan hak anak, perlindungan hak perempuan, dan perlindungan khusus anak. Dalam sistim Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menggunakan instrument pertanggung jawaban perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja. Berikut ini penilaian program tahunan pegawai dinas sosial pemberdayaan dan perlindungan anak Kabupaten Sijunjung tahun 2020-2022 :

Tabel 1.1

Penilaian Program Tahunan Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung Tahun 2020-2022

No	Program Tahunan	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Program meningkatkan kualitas rehabilitas, pemberdayaan, perlindungan dan jaminan bagi PPKS	100%	81%	80 %	80%
2	Program meningkatkan kesetaraan gender, pemberdayaan dan perlindungan Perempuan	100%	83%	84%	86%

3	Program meningkatkan perlindungan terhadap anak	100%	80%	80%	81%
4	Program meningkatkan kerjasama untuk mencapai tujuan	100%	84%	83%	86%
5	Program penerapan disiplin secara merata didalam organisasi	100%	81%	80%	78%

Sumber: Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Sijunjung

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian program tahunan pegawai sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kab. Sijunjung tidak mencapai target dan paling rendah terjadi pada tahun 2022 dengan program penerapan disiplin secara merata di dalam organisasi dengan realisasi 78%. Dari data tersebut terlihat program kerja mengalami fluktuatif maka kinerja pegawai tidak optimal disinyalir disebabkan oleh *reward* dan *punishment* serta motivasi kerja.

Salah satu cara yang diperlukan untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja dan motivasi yang tinggi adalah dengan menerpkan pemberian *reward*. Menurut (Priansa, 2021) *reward* merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. *Reward* merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai *Reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jeffry, 2022), menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022), menyatakan *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Menurut (Winata, 2022) *punishment* (hukuman) adalah sesuatu yang diberikan karena karyawan berbuat kesalahan, anak melanggar suatu aturan yang berlaku. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika pegawai tersebut bekerja, terutama pada saat pegawai tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan organisasi pemberian *Punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap pegawai agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat *punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja pegawai karena merasa tertekan. Penelitian yang dilakukan (I Gede Aryana Mahayasa & Ni Kadek Ari Dipta Wardani, 2022), menyatakan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian (Latiep et al., 2022), menyatakan *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Menurut (Sudiri, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga

mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Karyawan yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Penelitian (Putri et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Putri et al., 2022), menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian (Kurniawan & Rizki, 2022), menyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan tidak konsistennya penelitian yang dilakukan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun identifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Adanya pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah dibuat.
2. Kurangnya disiplin pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. *Punishment* yang tidak berjalan baik pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab Sijunjung.

4. Masalah *reward* masih terlihat ada pegawai yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan.
5. Masih adanya juga ketidakadilan kepada pegawai lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan *reward* yang sama seperti pegawai baru.
6. Motivasi kerja pegawai masih rendah dengan melihat dari hasil penilaian kinerja.
7. Semangat kerja pegawai masih rendah dengan melihat dari hasil penilaian kinerja.
8. Kepuasan kerja pegawai masih rendah dengan melihat dari hasil penilaian kinerja.
9. Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat hasil kerja tidak maksimal.
10. Kerjasama tim belum maksimal sehingga target kerja tidak tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian kinerja pegawai (Y) sebagai variabel yang terikat serta motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung?
2. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung?
3. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung?
4. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung?
6. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung melalui motivasi kerja?
7. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung melalui motivasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan tujuan dari

penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung.
2. Pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung.
3. Pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung.
4. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung.
6. Pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung melalui motivasi kerja.
7. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung melalui motivasi kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk kepala Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sijunjung dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari instansi.