

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Saat ini persaingan antara organisasi semakin ketat dan menuntut organisasi mampu berkompetisi dengan organisasi lain. Sebaik apapun perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung peranan aktif dan semangat kerja dari pegawai maka tujuan yang ditetapkan oleh organisasi akan sulit untuk dicapai dengan hasil yang optimal. Agar pegawai selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi, pegawai harus memiliki hubungan baik antara satu dengan yang lain.

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan pegawai diperlukan untuk memacu semangat kerja pegawai, organisasi harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *Punishment*. 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-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *Punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *Punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja (Fahmi, 2016: 76).

Salah satu peran penting dari *Punishment* adalah memelihara kedisiplinan pegawai. Semakin berat *Punishment* yang diberikan akan membuat pegawai takut melanggar peraturan organisasi, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *Punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada pegawai. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *Punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Semakin sering pegawai memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula pegawai akan mengulangi tindakan yang baik.

Sebaliknya, semakin sering pegawai mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu,

Reward and Punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh organisasi agar pegawai dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. *Reward* dan *Punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai. Karena melalui *reward* dan *Punishment* pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja.

Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertalian dengan kebijakan prosedural dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur pegawai menjadi seni tersendiri dalam sebuah organisasi guna untuk melahirkan kinerja pegawai yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

Kantor Camat Buay Madang sebagai organisasi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah khususnya di Kabupaten OKU Timur. Berikut hasil pra-survey penelitian kepada 37 orang pegawai pada Kantor Camat Buay Madang guna menggambarkan mengenai kinerja pegawai. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai *reward*

dan *Punishment* dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara.

Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1:

Tabel 1.1
Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai *Reward* dan *Punishment*

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		To tal	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
<i>Reward</i>														
1	Pujian	-	-	10	20	10	30	9	36	10	50	136	100	73,51
2	Hadiah	-	-	18	36	7	21	11	44	1	5	106	100	57,30
3	Penghormatan	-	-	15	30	10	30	9	36	3	15	111	100	60
Jumlah												352	100	68,16
<i>Punishment</i>														
1	<i>Punishment Preventif</i>	-	-	18	36	7	21	11	44	1	5	106	100	57,30
2	<i>Punishment Represif</i>	-	-	8	16	10	30	11	44	10	50	140	100	75,67
Jumlah												246	100	72,16
SS: Sangat Setuju S: Setuju N: Netral TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi. N:Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 37 Orang Jumlah Pernyataan: 6														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil pra penelitian yang diperoleh penelitian bahwa kondisi yang ada telah menerapkan *reward*. Hal ini dapat dibuktikan dari pemberian angka seperti hadiah dan penghormatan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi yang dilakukan. Fenomena yang ada pada kantor yaitu kinerja pegawai masih maksimal disebabkan karena *Reward* yang diberikan kurang menarik dan terkesan masih kurang, sebab penghormatan jarang sekali diberikan kepada pegawai yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pemberian gaji/insentif/tunjangan jika untuk ASN

memang diberikan berdasarkan golongan dan pangkat namun untuk tenaga honorer masih kurang merata dan terkesan dibeda-bedakan, selain itu juga kurangnya pemberian insentif menyebabkan kinerja yang kurang maksimal. selain itu pemberian hadiah oleh pihak kantor kepada pegawai masih sangat jarang misalnya ketika pegawai mengikuti perlombaan yang diadakan antar kecamatan terkait kinerja kemudian pegawai memenangkan perlombaan tersebut, pihak kantor atau atasan tidak memberikan hadiah atau kinerja pegawai sudah mencapai target sebelum waktunya namun tidak diberikan hadiah hanya mendapatkan pujian saja, meskipun pujian seperti kerja kamu sudah baik, sudah bagus, tingkatkan lagi namun pemberian hadiah merupakan salah satu pemicu meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan hukuman (*Punishment*) yang diterapkan pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang adalah dalam bentuk SP (Surat Peringatan) dan pemindahan jabatan, *Punishment* diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan, tapi fenomena yang ada kurang tegasnya kepemimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pemberian peringatan dan sanksi kepada pegawai, contohnya pegawai yang tidak hadir/masuk kerja tapi tidak diberikan teguran, dan SP oleh pimpinan padahal sudah melakukan kesalahan yang cukup fatal. Seharusnya pegawai yang tidak hadir/masuk kerja tanpa alasan akan diberikan teguran oleh pimpinan, tetapi jika sudah 3 kali pegawai tersebut masih tidak kerja maka organisasi akan memberikan SP (Surat Peringatan) kepada pegawai tersebut apabila pegawai masih saja melanggar aturan ketika sudah diberi SP maka pimpinan akan melakukan pemindahan/pemecatan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah *reward* and *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang baik secara parsial maupun simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* and *Punishment* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan yang dapat diambil dari sebuah penelitian.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang *reward* and *Punishment* terhadap kinerja pegawai.

b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *reward* and *Punishment* terhadap kinerja pegawai serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan *reward* and *Punishment* terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi pihak akademis

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah *literature* penelitian tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

d. Bagi Kantor Camat Kecamatan Buay Madang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Buay Madang, serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang di miliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat di ambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi sesuatu kekuatan yang baru.