

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan berkeinginan untuk mewujudkan pencapaian tujuan tanpa mengalami banyak kendala, walaupun ada maka kendala yang dihadapi dapat diminimalisasi. Tujuan tersebut adalah memperoleh laba, memenangkan persaingan serta memberikan kepuasan kepada stakeholder perusahaan. Namun dalam kenyataannya, proses pencapaian tujuan yang telah direncanakan ternyata bukanlah suatu hal yang mudah dilaksanakan. Organisasi / perusahaan adalah suatu perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama dengan terstruktur dan dari berbagai faktor sumber daya, baik sumber daya manusia, moral, teknologi, serta keterampilan. Dari sekian banyak faktor dalam organisasi, yang memegang peranan penting adalah faktor sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan untuk pencapaian pada perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan sdm yang dimilikinya.

Sdm adalah salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Sdm merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal

yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2001) dalam Rois Mansur (2013) kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti motivasi, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya, seperti pemberian insentif atau bonus, penghargaan (*reward*), promosi jenjang karir, atau jaminan untuk masa pensiun. Ada banyak faktor yang dapat memotivasi karyawan, baik itu internal yang berasal dari dalam diri karyawan, atau pun faktor eksternal, seperti lingkungan keluarga, rekan kerja, maupun suasana tempat kerja.

*Punishment* merupakan sesuatu yang tidak disenangi oleh karyawan. Pemberian *punishment* dimaksudkan untuk memberikan efek jera kepada karyawan sehingga tidak akan mengulang kesalahan yang sama. Penerapan *Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting menurut Irham Fahmi (2016) *punishment* merupakan sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Bentuk-bentuk *punishment* antara lain kehilangan pekerjaan, tidak menerima kenaikan gaji, dihapus dari daftar karyawan yang akan dipromosi, penghinaan publik, kegagalan mendapatkan *reward*, ancaman pemecatan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu menerapkan sistem

pengendalian manajemen dengan segala jenis bisnis. Sistem pengendalian manajemen membantu manajemen dalam mewujudkan visi, misi, strategi, dan tujuan perusahaan. Selain itu, sistem pengendalian manajemen menjadi alat manajemen untuk dapat memberikan pengaruh kepada karyawan agar bertindak positif guna pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan kooperatif apabila manajemen dapat mengembangkan dan mengelola karyawan dengan tepat, sehingga pengendalian manajemen dapat berjalan sesuai harapan manajemen.

Adapun hasil penelitian yang membuktikan adanya *gab research* pada variabel *reward* terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Amri (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian Citra (2021) juga mendapati bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil penelitian terdahulu pada variabel punishment terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Citra (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan dalam penelitian Dian dan Novi (2020) menemukan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh motivasi kinerja, *reward* dan

*punishment* pada kinerja pegawai yang ada pada Disperindag Kota Ternate. Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota ternate.
2. Apakah *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota ternate.
3. Apakah *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota ternate.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan.
2. Untuk mengetahui apakah *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan.
3. Untuk mengetahui apakah *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan perihal masalah terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan motivasi kerja, *reward*, dan *punishment*, agar antara perusahaan dan pegawai terdapat suatu kerja sama yang saling menguntungkan.