

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas atau kinerja pegawai harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan *Reward* dan *Punishment*.

*Reward* dan *Punishment* merupakan sebuah konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. *Reward* dan *Punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan menjadi prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan.

Menurut Riniwati (2016) Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan, oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalan nya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dalam dunia kerja, kinerja pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi suatu organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pemberian *Reward* dan *Punishment*. *Reward* dan *Punishment* merupakan dua pendekatan yang berbeda namun saling terkait dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam mengimplementasikan *Reward* dan *Punishment*, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi. Pertama, perusahaan perlu memastikan bahwa *Reward* dan *Punishment* yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai. Hal ini membutuhkan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Penelitian ini mengambil obyek pada Mahkamah Agung, yang diartikan Mahkamah agung adalah pengadilan tertinggi dalam pengadilan yang terdiri dari banyak daerah hukum. Sebutan lain untuk mahkamah agung meliputi pengadilan terakhir, pengadilan tingkat akhir, pengadilan penghakiman, pengadilan puncak dan pengadilan tertinggi banding. Secara garis besar, keputusan dari mahkamah agung tidak akan ditinjau lebih lanjut oleh pengadilan lain. Mahkamah agung biasanya berfungsi utama sebagai pengadilan banding, menganalisis putusan pengadilan tingkat pertama atau pengadilan tingkat banding.

Penerapan *Reward* dan *Punishment* di Mahkamah Agung republik Indonesia menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi tercapainya kinerja yang efektif. Bagi beberapa pegawai yang belum terbiasa dengan pengawasan ketat dengan penerapan *Reward* dan *punishment*, ada yang merasa tertekan dan ada juga pegawai menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan oleh karena itu peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari segi *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KEPEGAWAIAN MAHKAMAH AGUNG”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah penelitian di atas, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pada biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia?
2. Apakah pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pada biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kinerja terhadap *Reward* dan punihsment pada biro kepegawaian mahkamah agung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Maka dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Reward* terhadap kinerja biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap kinerja biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia
3. Untuk mengetahui berpengaruh apakah loyalitas pegawai terhadap kinerja biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis merupakan manfaat yang berhubungan dengan pengembangan ilmu. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai tentang

pengaruh *Reward*, *Punishment* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan manfaat yang dapat diambil dari peneliti ini oleh peneliti itu sendiri dan pembaca. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian dilakukan di biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada tahun 2023.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan *Reward* dan *Punishment* yang berdampak pada kinerja pegawai. Kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara ringkas permasalahan dalam penulisan ini, maka digunakan sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca dan memahami penelitian ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, deskripsi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi hasil penelitian dan keterbatasan penelitian

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai kesimpulan yang penulis ambil dan saran saran yang bisa berguna bagi pembaca dan instansi