

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus di penuhi dengan baik, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016:4).

Dalam proses pengelolaan perusahaan tentu akan selalu ada rintangan, terutama mengenai sumber daya manusia. Pengelolaan SDM menjadi makin terasa penting karena sumber keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang ditentukan oleh seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Hamali,2016:4).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Badriyah, 2018:136). Dharma (2018:1) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya seuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*, *punishment*, serta disiplin kerja (Mangkunegara, 2017:67).

Masalah prestasi kerja pada SMK NU Ma'arif Kudus berhubungan dengan *reward* dan *punishment*. Prestasi kerja guru dan karyawan yang baik akan membawa pengaruh pada kinerja guru dan karyawan serta kondisi lingkungan di SMK NU Ma'arif Kudus.

Pemberian *reward* terhadap karyawan didefinisikan sebagai bentuk kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang didasarkan pada aturan yang berlaku guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian *reward* menjadi aspek penting karena dengan adanya pemberian reward akan menjadi dorongan utama yang cukup kuat untuk seorang karyawan, dan tentunya berdampak besar terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan (Busro, 2018:315).

Demi mewujudkan kesuksesan sebuah perusahaan, maka perlu dilakukan strategi guna meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja. Salah satu cara yang biasa diterapkan oleh sebuah perusahaan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu melalui pemberian *reward*. Saat karyawan mendapat kenyamanan dalam bekerja, maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara dalam Natasya, 2018:977). *Punishment* merupakan salah satu motivasi kerja bagi karyawan, karena dengan mengetahui adanya sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan.

Masalah pada SMK NU Ma'arif Kudus *reward* dan *punishment* ada, tetapi tidak melalui atauran tertulis yang wajib di taati melainkan hanya sekedar teguran dari kepala sekolah. Sedangkan *reward* dan *punishment* sangat penting dalam kinerja guru dan karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Disiplin kerja ialah suatu pengakuan atas kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:193). Disiplin adalah aspek paling penting, karena pemimpin akan selalu mengikat semua anggota perusahaan.

SMK NU Ma'arif Kudus adalah salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang beralamat di Desa Prambatan Lor No.679, Pereng, Prambatan Lor, Kec. Kaliwungu, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. SMK NU Ma'arif Kudus memiliki beberapa konsentrasi kejuruan seperti teknik instalasi tenaga listrik, Teknik otomasi industri, teknik pemesinan, teknik pengelasan, teknik kendaraan ringan, dan teknik sepeda motor. Guru di SMK Ma'arif Kudus berjumlah 83 orang dan karyawan berjumlah 29 orang. Sehingga jumlah guru dan karyawan SMK NU Ma'arif Kudus berjumlah 112 orang.

Tabel 1.1
Data Absensi Guru dan Karyawan SMK NU Ma'arif Kudus
per Juli-Nov 2023

Bulan	Jumlah Guru dan karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Total Ketidak Hadiran	Persentase (%) Tidak Hadir
Juli	112	26	2.912	1.660	57,0%
Agustus	112	26	2.912	425	14,6%
September	112	24	2.688	525	19,5%
Oktober	112	27	3.024	452	14,9%
November	112	26	2.912	435	14,9%

Sumber: SMK NU Ma'arif Kudus (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1 menunjukkan fenomena dalam penelitian ini yaitu jika tingkat absensi guru dan karyawan bervariasi tiap bulannya. Tingkat ketidakhadiran guru dan karyawan tertinggi terdapat pada bulan Juli sebesar 57,0% dan tingkat ketidakhadiran guru dan karyawan terendah terdapat pada bulan Agustus sebesar 14,6%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi ketidakdisiplinan, dimana dapat dilihat dari tingginya absensi para guru dan karyawan. Selain itu terlihat adanya kenaikan persentase ketidakhadiran guru dan karyawan SMK NU Ma'arif Kudus yang semula pada bulan Agustus hanya 14,6% namun meningkat menjadi 19,5% di bulan September.

Research gap ada dalam penelitian oleh Suwanto, et al. (2022) bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan penelitian dari Sari, et al. (2021) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Penelitian dari Sari, et al. (2021) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian dari Arif, *et al* (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan penelitian dari Nugrohoariyanto. (2019) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian dari Sofia, *et al* (2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian dari Astuti, *et al*. (2018) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Dhian, (2020) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Nurmiyati. (2019) menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Hasibuan & Beby. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Adi. (2019) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Hasibuan & Arnesih (2020) menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian **Analisis Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Disiplin Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di SMK NU Ma'arif Kudus.**

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat banyak permasalahan yang harus ditangani. Tujuan pembatasan masalah agar supaya penelitian ini berjalan dengan baik dan lancar. Ruang lingkup penelitian ini antara lain:

1. Objek penelitian ini yaitu SMK NU Ma'arif Kudus;
2. Variabel yang diteliti meliputi variabel eksogen yaitu *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja, variabel endogen yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu prestasi kerja;
3. Responden yang diteliti yaitu guru dan karyawan SMK NU Ma'arif Kudus yang berjumlah 112 orang;
4. Penelitian dilakukan selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan berbagai masalah sebagai berikut:

1. *Reward* yang terjadi di SMK NU Ma'arif KUDUS hanya sekedar pujian dari kepala sekolah sehingga masih sangat minim *reward* yang diberikan.
2. Seperti halnya dengan *reward*, penerapan *punishment* di SMK NU Ma'arif KUDUS juga hanya sekedar teguran langsung dari kepala sekolah, sehingga guru dan karyawan menjadi kurang disiplin dan kinerjanya menjadi tidak optimal.
3. Ketidaksiplinan menjadi masalah utama pada penelitian ini, karena terlihat pada tabel 1.1 yaitu adanya indikasi ketidaksiplinan dari tingginya absensi para guru dan karyawan SMK NU Ma'arif KUDUS

4. Kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan minimnya *reward* yang diberikan oleh kepala sekolah dan penerapan *punishment* yang kurang maksimal.
5. Prestasi kerja menurun dikarenakan ketidakdisiplinan guru dan karyawan SMK NU Ma'arif KUDUS

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus?
4. Bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus?
5. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus?
7. Bagaimana pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, terdapat beberapa hal yang hendak dicapai dalam penelitian ini, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh reward terhadap prestasi kerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus
2. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus
4. Menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus
5. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus
6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus
7. Menganalisis pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan SMK NU Ma'arif Kudus

1.5 Manfaat Penelitian (Kegunaan)

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan, terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi, pengembangan dan menambah keilmuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi sekolahan dalam membuat kebijakan menyangkut *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja karyawan sebagai variabel intervening di SMK NU Ma'arif Kudus.

