

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang begitu penting dalam sebuah organisasi karena membantu perusahaan guna membangun lingkungan kerja yang ramah dan nyaman serta membentuk hubungan baik antar karyawan dan manajemen. Apabila perusahaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan di awal serta karyawan senang dengan pekerjaan yang diemban setiap harinya, maka staf perusahaan tidak akan mencari peluang yang lebih baik di luar perusahaan. Dibutuhkannya sumber daya manusia yang maksimal bagi suatu perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas usaha. Menurut Dinnor (2014), “sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi”.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2013). Pentingnya kinerja yang baik bagi perusahaan karena akan berdampak pada keberlangsungan dan juga aktivitas usaha (Febrianti *et.all*, 2014) . Segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja karyawannya dalam kondisi baik (Suwanto, 2019). Karyawan yang berprestasi tentunya telah melakukan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja yang dicapainya lebih baik dibandingkan yang lainnya (Aviantoro *et.all*,2020).

Menurut Octario (2022), dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu caranya yaitu dengan pemberian penghargaan (*reward*) kepada setiap karyawan yang telah mencapai target serta sanksi (*punishment*) kepada setiap karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perusahaan perseorangan adalah jenis perusahaan yang diawasi dan dikelola oleh seseorang. Disatu pihak ia memperoleh semua keuntungan perusahaan, dilain pihak juga menanggung semua risiko yang timbul dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon merupakan perusahaan milik perseorangan yang dimana bergerak pada bidang jasa aqiqah dan qurban serta layanan catering. Berkantor pusat di Jl. Karya bhakti III Jl. Kalitanjung P. Grenjeng, Rt.03/Rw.06, Harjamukti, Kec. Harjamukti, Kota Cirebon, Jawa Barat 45143. Perusahaan ini mempunyai cabang di beberapa kota wilayah 3 Cirebon dan Indramayu (Ciayumajakuning).

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada perusahaan Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon yaitu kinerja karyawan yang rendah yang dipengaruhi kurangnya disiplin kerja karyawan mengakibatkan tingkat ketidakhadiran karyawan periode Januari – Desember 2022 yang tinggi dan penilaian kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Berdasarkan pada hasil observasi yang telah dilakukan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon diperoleh data ketidakhadiran karyawan pada periode 1 tahun mulai dari bulan Januari – Desember 2022 masih ditemukan ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan di Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon yang disajikan penulis pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1

Data Kehadiran Karyawan Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon Periode Januari s/d Desember Tahun 2022

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Ketidakhadiran Karyawan	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	35	26	910	35	3,84%
Februari	35	24	840	33	3,92%

Maret	35	27	945	40	4,23%
April	35	26	910	39	4,28%
Mei	35	21	735	38	5,17%
Juni	35	26	910	38	4,17%
Juli	35	24	840	34	4,04%
Agustus	35	27	945	30	3,17%
September	35	26	910	35	3,84%
Oktober	35	26	910	40	4,39%
November	35	26	910	34	3,73%
Desember	35	27	945	35	3,70%
Rata-Rata					4,04%

Sumber : Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon (2022)

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon pada periode 1 tahun bulan Januari sampai bulan Desember 2022 masih tinggi. Tingkat ketidakhadiran karyawan rata-rata 4,04%. Tingginya rata-rata ketidakhadiran karyawan mencerminkan rendahnya sikap disiplin kerja karyawan. Apabila tingkat kehadiran karyawan baik maka sudah dipastikan bahwa tingkat sikap disiplin kerjanya tinggi.

Untuk pengukuran kinerja karyawan selain dari absensi karyawan selama periode 1 tahun, Aqiqah Elsyifa menerapkan manajemen kinerja berupa penilaian terhadap karyawan yang disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang didapatkan selama periode 1 tahun. Kriteria penilaian yang digunakan oleh Aqiqah Elsyifa yaitu dilihat dari tingkat kehadiran, sikap, tanggung jawab, kejujuran dan kepatuhan. Berikut penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh Aqiqah Elsyifa selama periode 1 tahun. Data tersebut disajikan penulis pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 2**Penilaian Kinerja Karyawan Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon Periode Januari s/d Desember 2022**

Tahun	Profesi Karyawan	Jumlah Karyawan	Kriteria			
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2022	Customer Service	2	2			
	Bendahara	2	1	1		
	Content IT	1	1			
	Admin	7	5	2		
	Penanggung Jawab (Kantor, Packing, Driver, Dapur)	2	2			
	Tukang Masak (Chef)	8	5			3
	Packing	5	3			2
	Driver	4	2			2
	Tukang Potong Kambing	4	3			1
	Jumlah		35	24	3	

Sumber : Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon 2022

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon pada tabel 1.2 tersebut dapat menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja karyawan pada tahun 2022, ada beberapa catatan kinerja karyawan yang buruk dari profesi tukang masak (chef), packing, tukang potong kambing, dan driver,. Kebiasaan ini jika diabaikan bisa memberikan dampak buruk bagi perusahaan dan karyawan .

Absensi dan penilaian kinerja merupakan catatan penting bagi perusahaan sebagai bahan dasar untuk menentukan dan perhitungan pemberian upah, sanksi, dan *reward* pada karyawan Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah *reward*. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan juga sudah dibuktikan dalam penelitian terdahulu. Pramesti et al. (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016). Menurut Fahmi (2016) *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *punishment*. Demikian juga pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan sudah dibuktikan pada penelitian terdahulu. Ramadanita et.al, (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Meyrina (2017) mendefinisikan sebagai ancaman hukuman yang diberikan kepada seseorang (pegawai) yang melanggar peraturan dengan tujuan memberikan rasa jera dan tidak mengulangi perbuatan tersebut. Suwarno (2014) *Punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya.

Selain *reward* dan *punishment* faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah dibuktikan pada penelitian terdahulu. Basuki dan Saputra (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci dari terwujudnya tujuan maksimal. Menurut Amri dalam Sovia (2017) sebagai kesadaran seseorang akan kepatuhannya terhadap aturan mengikat yang dilakukan tanpa adanya paksaan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Namun demikian berdasarkan penelitian terdahulu yang diamati penulis terdapat beberapa hasil yang menunjukkan perbedaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dihan & Hidayat (2020) bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) bahwa *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja.

Research gap antara *reward* terhadap kinerja karyawan terdapat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramesti *et.all*, (2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et.all*, (2018) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research gap antara *punishment* terhadap kinerja karyawan terdapat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadanita *et.all*, (2021) menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2021) menunjukkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research gap antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeffry & Agustina (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati

(2022) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti secara ilmiah, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon ?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon ?
4. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon ?
6. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon ?
7. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon.

3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon.
4. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon.
6. Untuk mengetahui peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon.
7. Untuk mengetahui peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Aqiqah Elsyifa Pusat Cirebon.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan gambaran mengenai pengembangan ilmu pengetahuan *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian dapat berguna untuk belajar serta untuk bisa memenuhi permasalahan yang menjadi topik kajian.

b. Bagi Pembaca

Menjadi sumber informasi dan referensi bagi orang yang membaca karya tulis ini supaya menambah ilmu pengetahuan lebih dalam lagi.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini memberikan gambaran kepada karyawan agar lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaan.