

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Lembaga Pendidikan. Dimana, lembaga pendidikan harus mempunyai potensi sumber daya manusia yang bisa dijadikan sebagai sumber daya utama karena dapat mengolah, menganalisis, dan menggerakkan tujuan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam lembaga pendidikan sebagai pegawai merupakan faktor penting karena pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya lembaga pendidikan. Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang pendidikan, tidak terkecuali dalam sektor pembelajaran. Masalah yang dialami lembaga pendidikan semakin kompleks karena lembaga pendidikan akan mengalami lebih banyak pesaing, namun lembaga pendidikan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang maksimal terhadap konsumen (peserta didik, masyarakat, dan lain sebagainya) sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas lembaga Pendidikan (Rohmah & Halimah, 2022).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja guru, lembaga pendidikan harus memenuhi beberapa kriteria melalui

penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui reward dan punishment (Rohmah & Halimah, 2022).

Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Reward dan punishment dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Pemberian reward dan punishment tidak bisa diberikan sembarangan atau tanpa alasan yang rasional. Reward dan punishment sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga pendidikan (Febrianti, 2014: 2).

lembaga pendidikan dituntut memiliki mekanisme pemberian reward dan punishment yang jelas untuk para karyawannya. Hal itu perlu dilakukan agar pemberian reward maupun punishment tidak salah sasaran dan adil bagi karyawan sehingga karyawan dan perusahaan dapat merasakan dampak positif dari adanya reward dan punishment tersebut. Umumnya reward diberikan berdasarkan penilaian kinerja, prestasi kerja, maupun kontribusi karyawan yang bersangkutan. Sedangkan punishment yang berupa hukuman diberikan kepada karyawan yang lalai dalam menjalankan kewajiban bekerja. Jika reward dan punishment dilakukan secara beriringan dengan tepat dan adil, maka dampak positif akan dapat dirasakan oleh lembaga pendidikan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga meningkatnya motivasi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif (Rohmah & Halimah, 2022).

Pendidikan pada hakikatnya adalah suatu usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat. Karena bagaimanapun peradaban suatu masyarakat, didalamnya berlangsung dan terjadi suatu proses pendidikan sebagai usaha manusia untuk melestarikan hidupnya. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, sehingga manusia dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan cita-cita untuk maju (Rahman et al., 2022).

Pendidikan mempunyai peranan yang penting demi kemajuan dan masa depan bangsa. Pelaksanaan Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan individu peserta didik, dalam arti memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensi mereka secara alami dan apa adanya, tidak perlu diarahkan untuk kepentingan kelompok tertentu.

Sekolah Menengah Atas sebagai salah satu Pendidikan formal pada jenjang menengah bertujuan dalam mempersiapkan generasi-generasi, tenaga kerja yang berkualitas, membekali dengan keterampilan-ketrampilan berkeahlian profesional dan diharapkan mampu bersaing di dunia kerja nantinya, Sekolah SMAN 2 Purwakarta merupakan salah satu sekolah favorit bagi seluruh peserta didik yang akan segera memasuki jenjang menengah atas yang ada di Kota Purwakarta, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya SMA 2 Purwakarta mempunyai masa Pendidikan yaitu selama 3 tahun pelajaran, Mulai

Dari kelas X sampai dengan XII. Beralamatkan di Jl. Raya Sadang-Subang No.17, Ciseureuh, Kec. Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41118.

SMAN 2 Purwakarta memiliki tujuan, yaitu dalam Mewujudkan iklim belajar yang kondusif, selalu berusaha melengkapi sarana prasarana khususnya sarana prasarana pengembangan ruangan belajar, meningkatkan partisipasi orang tua untuk terlaksananya program sekolah, melaksanakan pembelajaran team teaching untuk meningkatkan mutu pembelajaran, membekali keterampilan komputer bagi siswa untuk menunjang mata pelajaran dan menghadapi perkembangan IPTEK, dan Mengembangkan pembelajaran yang berorientasi kepada KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan).

Reward dan punishment merupakan sistem pengawasan ketat yang penting dilaksanakan untuk menunjang motivasi kerja sekaligus member sanksi bagi yang kurang disiplin bekerja. Reward dan punishment merupakan langkah nyata dalam rangka pembinaan guru agar lebih meningkatkan prestasi kerja. Reward adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Sandy & Faozen, 2017). Sistem reward merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja (Kentjana & Nainggolan, 2018). Reward diukur dengan indikator intrinsic reward and extrinsic reward (Edirisooriya dalam Kentjana & Nainggolan, 2018).

Punishment adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku (Sandy & Faozen, 2017).

Indikator punishment yaitu tata tertib, larangan, disiplin, teguran, dan hukuman (Purwanto dalam Sari, 2016). Punishment yang diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja (Pratama & Wardani, 2017).

Secara umum reward dan punishment pada guru bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga seorang guru akan maksimal dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson, dkk menyatakan tujuan utama program penghargaan (reward) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Di dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki hak. Hak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tercantum dalam UU tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
2. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
4. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
5. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. (Kemendiknas, 2003).

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Farianda & Chusni,

2013). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bapak Adnan, pada hari Kamis, 11 Mei 2023 di SMAN 2 Purwakarta, beliau mengatakan bahwa di SMAN 2 Purwakarta telah menerapkan sistem reward dan punishment kepada guru. System reward dan punishment di sekolah tersebut berupa pemberian bonus bagi guru yang mengajar secara full dan tidak adanya bonus/dipotong gaji bagi guru yang tidak mengajar secara full, seperti guru yang tidak masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas akan diberikan Hukuman (*punishment*). Dengan diadakannya sistem tersebut memicu motivasi kerja guru yang ada di SMAN 2 Purwakarta, selain itu yaitu mengenai gaji, ada beberapa responden yang masih belum sesuai dengan gaji yang didapatkan dan berharap gaji yang diberikan bisa dinaikkan lagi untuk mencukupi kebutuhan mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Hukuman yang dibuat di SMAN 2 Purwakarta yaitu diadakan nya Surat peringatan jika tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas, dan akan dipotong gaji jika tidak masuk kantor/tidak mengajar selama lebih dari 3x, selain itu permasalahan mengenai hukuman yang ada di institusi tersebut masih belum efektif, seperti salah satu nya yaitu masih ada guru yang datang terlambat, sehingga mendapatkan surat peringatan.

Berdasarkan pernyataan diatas informasi tersebut yaitu diadakannya survey awal melalui kuesioner dan disebarakan kepada 10 responden mengenai Penghargaan (*Reward*), Hukuman (*Punishment*), dan Motivasi Kerja Adapun hasil kuesioner survey awal yang diperoleh dari Responden (Guru), akan ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1
Survey Awal Penghargaan (*Reward*)

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan kontribusi anda selama bekerja	4	40%	6	60%
2.	Apakah atasan memberikan pujian atas hasil atau prestasi kerja para guru	8	90%	2	10%
3.	Apakah para Guru diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya	7	70%	3	30%
4.	Apakah pendapat anda selalu dihargai oleh atasan dan rekan kerja	8	80%	2	20%
5.	Apakah ditempat anda bekerja diberikan dana pensiun sesuai masa kerja.	8	80%	2	20%
6.	Apakahh reward yang diberikan Kepala sekolah kepada guru bisa berupa promosi jabatan.	8	90%	2	20%
7.	Bonus atau imbalan yang diberikan sangat menarik dan memacu saya untuk bekerja lebih giat dan bisa meningkatkan motivasi kerja saya.	8	90%	2	20%
8.	Apakah perusahaan memberikan tunjangan kepada pegawai	3	30%	7	70%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 1.1 sebesar 60% menyatakan Tidak setuju, yaitu mengenai gaji, karena ada beberapa responden yang masih belum sesuai dengan gaji yang didapatkan karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai, dan berharap gaji yang diberikan bisa dinaikkan lagi untuk mencukupi kebutuhan mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Selanjutnya reward yang diberikan juga tidak berupa tunjangan dikarenakan keterbatasan anggaran dan perusahaan hanya fokus pada memberikan reward berupa promosi jabatan.

Reward bisa dimaknai sebagai sebuah penghargaan dari perusahaan yang bisa berupa imbalan. Reward merupakan hadiah yang diterima karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Dalam praktek manajemen, reward dipakai sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya penghargaan maka diharapkan membuat seseorang terus mengulangi dan bahkan meningkatkan kerja. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Tabel 1. 2
Survey Awal Hukuman (*Punishment*)

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan.	10	100%	0	0%

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
2.	Saya memahami tata tertib dan larangan yang berlaku di tempat saya bekerja.	10	100%	0	0%
3.	Apakah jika anda sering terlambat datang bekerja perusahaan memotong gaji anda	5	50%	5	50%
4.	Apakah pemberian hukuman (<i>Punishment</i>) di tempat anda bekerja sudah bisa di cegah agar tidak terjadinya hukuman terus menerus	4	40%	6	60%
5.	Apakah anda selalu diberi tahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja	7	70%	3	30%
6.	Apakah teguran dan peringatan yang diberikan dapat merubah anda menjadi lebih baik dari sebelumnya	8	80%	2	20%
7.	Apakah Hukuman yang diberikan mampu memotivasi anda agar menjadi lebih baik lagi	8	80%	2	20%
8.	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin dan motivasi saya dikemudian hari. (represif)	7	70%	3	30%
9.	Hukuman yang diberikan dapat membuat efek jera saya dikemudian hari agar lebih bersemangat dalam bekerja. (represif)	7	70%	3	30%
10.	Apakah diperusahaan masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya	3	30%	7	70%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas jawaban respon sebanyak 60% mengatakan Tidak, dikarenakan masih ada beberapa responden yang menyatakan bahwa hukuman yang ada di tempat bekerja masih belum bisa dicegah karena masih Sebagian besar ada yang terlambat datang ke kantor. Dan akan diberikan SP (Surat Peringatan) jika sering terlambat bekerja, dan tidak adanya potongan gaji untuk yang terlambat datang ke kantor.

Selanjutnya, terlihat masih ada pegawai yang kurang disiplin dikarenakan mengerjakan tugas tidak tepat pada waktunya.

Punishment atau hukuman diberlakukan didalam aktivitas organisasi maupun perusahaan yang mana dapat digunakan sebagai suatu pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian dari tujuan organisasi. Punishment atau hukuman diberikan kepada seseorang yang telah melakukan tingkah laku yang tidak diharapkan didalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Menjalankan organisasi sangatlah diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang mana berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Apabila didalam sebuah organisasi atau perusahaan ataurandan hukuman ini tidak berjalan dengan baik.

Tabel 1. 3
Survey Awal Motivasi

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Apakah gaji yang anda dapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan yang anda kerjakan.	6	60%	4	40%

2.	Saya kehilangan motivasi untuk bekerja saat reward (gaji, bonus, tunjangan) yang seharusnya saya terima tidak diberikan tepat waktu.	5	50%	5	50%
3.	Apakah ditempat anda bekerja memberikan jaminan (keamanan, kesehatan) dalam setiap pekerjaan.	10	100%	0	0
4.	Apakah tempat anda bekerja memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk dapat bersosialisasi serta bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.	10	100%	0	0%
5.	Apakah ada pemberian promosi jabatan yang telah diberikan kepada para guru	8	80%	2	20%
6.	Apakah di perusahaan diadakan pelatihan khusus untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai(kebutuhan akan penghargaan)	6	60%	4	40%
7.	Apakah ditempat anda bekerja diberikan tunjangan makan dan transportasi kepada karyawan (kebutuhan fisik)	3	30%	7	70%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dari data penyebaran kuesioner awal belum memenuhi standar. Terlihat paling dominan yaitu mengenai gaji yang didapatkan belum sesuai karena pekerjaan yang dikerjakan lebih besar dibandingkan gaji yang didapatkan, dan kemungkinan tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga terjadilah motivasi yang rendah. Selanjutnya masih belum ada tunjangan makan dan transportasi ditempat bekerja karena keterbatasan anggaran.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu strategi yang sering diaplikasikan dalam perusahaannya terbagi menjadi dua yaitu strategi motivasi dan strategi punishment. Strategi motivasi dengan memberikan reward pada karyawan yang sesuai harapan perusahaan. Ketika orang termotivasi, terdorong untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan mengambil tindakan yang tepat. Intinya, dorongan dapat mendorong pekerja untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Motivasi tersebut dengan memberikan reward pada karyawan. Menurut Stevianus (2021) reward sebagai imbalan dalam bentuk uang dari bisnis. Karyawan menerima penghargaan sebagai ucapan terima kasih atas usaha mereka. Apabila perusahaan memberikan penghargaan maka diharapkan membuat karyawan terus meningkatkan kinerjanya. Penelitian Suci et al. (2020) menunjukkan bahwa reward dapat meningkatkan motivasi kerja

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Dampak Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 Purwakarta”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai

tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. **Sebagian besar reward yang diberikan pegawai yaitu berupa gaji** yang didapatkan belum sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan reward yang diberikan tidak berupa tunjangan pegawai, sehingga hal itu bisa mempengaruhi motivasi kerja. Sementara itu bentuk apresiasi karyawan profesional yaitu berupa reward, hal ini mengindikasikan motivasi kerja masih rendah.
2. Sebagian besar reward yang diberikan **pegawai** juga tidak berupa tunjangan dikarenakan keterbatasan anggaran dan perusahaan hanya fokus pada memberikan reward berupa promosi jabatan.
3. Sebagian besar Hukuman yang diberlakukan di SMAN 2 Purwakarta yaitu masih belum bisa di cegah karena masih ada yang sering terlambat datang ke kantor sehingga mendapatkan SP.
4. Sebagian besar terlihat masih ada pegawai yang kurang disiplin dikarenakan mengerjakan tugas tidak tepat pada waktunya.
5. Sebagian besar Masih banyak guru memiliki motivasi kerja rendah dikarenakan gaji yang didapatkan belum sebanding dengan apa yang dikerjakan, artinya motivasi guru untuk meningkatkan kemampuan bekerja belum optimal.
6. Sebagian besar diperusahaan tidak ada tunjangan makan dan transportasi untuk pegawai dikarenakan alokasi dana kurang efisien.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Reward, Punishment dan Motivasi Kerja guru di SMAN 2 purwakarta
2. Apakah Reward berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja guru di SMAN 2 purwakarta
3. Apakah punishment berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 purwakarta
4. Seberapa besar reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 purwakarta

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Guru Di SMAN 2 Purwakarta, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 purwakarta
2. Untuk mengetahui Reward berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 purwakarta
3. Untuk mengetahui Punishment berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 purwakarta
4. Untuk mengetahui Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 purwakarta

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif bagi sekolah sebagai Lembaga Pendidikan yang terbuka bagi seluruh masyarakat sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Guru.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh yang positif yaitu dengan menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan Mendapatkan pengalaman langsung tentang berbagai masalah yang timbul dalam suatu lingkup lembaga pendidikan serta cara menyelesaikannya.

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
7.	Penelitian Lapangan																												
8.	Bimbingan																												
9.	Sidang Skripsi																												

Sumber : Data diolah penulis

