

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kualitas individu dalam organisasi menjadi fondasi penting dalam menentukan keberhasilan dalam jenjang karier. di Indonesia dengan berbagai macam tenaga kerja seperti guru, buruh, petani, dan lainnya. Secara umum, perkembangan pada setiap individu dapat menjadi bentuk aset paling istimewa dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan target tertentu. Perkembangan sumber daya manusia tidak lepas dari hubungan sosial, ekonomi, politik hingga industri secara tidak sadar memiliki unsur perbedaan melalui teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis melalui pekerjaan transaksional contohnya tunjangan atau penggajian (Ganinduto, 2024) namun, berbagai macam faktor yang terjadi persaingan tenaga kerja yang melibatkan beberapa instansi yang ada di Indonesia yang masih mencari kualifikasi yang sempurna. Penyebab utama adalah era perubahan globalisasi yang berdampak pada krisis global, bisnis dalam mencari keuntungan, dan keabadian yang mencari pusat perhatian dalam perubahan maupun pengembangan suatu instansi tertentu (Akbar dkk., 2022). kemajuan teknologi saat ini lebih maju bisa dilihat dari posisi data kinerja lebih lanjut daripada meningkatkan biaya yang lebih signifikan. oleh karena itu, beberapa instansi lebih memilih untuk melacak data kinerja secara efisiennya lebih rendah dan tidak dibatasi oleh pertimbangan biaya untuk memberikan upah kepada tenaga kerja (Newman dkk., 2024). Tidak semua tenaga kerja di Indonesia tidak menilai dari posisi data kinerja karyawan secara kompeten. oleh sebab itu masih kurangnya bersikap adil atas dasar upah yang diberikan oleh pimpinan.

Dengan begitu, pentingnya kesesuaian kualitas pada setiap individu dengan kualifikasi agar mampu dalam mengerjakan yang berkualitas dan kuantitas.

Kinerja karyawan dibutuhkan dalam setiap instansi tanpa terkecuali dalam dunia pendidikan salah satunya pada SDIT Al-Ibrah di Gresik Kota Baru. SDIT Al-Ibrah membutuhkan kinerja yang baik sebab kualitas pendidikan yang diperoleh oleh siswa tercermin dari seberapa baik kinerja karyawan yang dapat diberikan. Apabila kinerja karyawan SDIT Al-ibrah ini buruk maka dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek operasional sekolah. Penurunan kinerja guru, misalnya, dapat mengakibatkan kualitas pembelajaran yang rendah, di mana situasi ini berdampak pada rendahnya pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran serta mencapai hasil akademik yang optimal. Selain itu, ketidakpuasan orang tua terhadap perkembangan anak mereka juga dapat meningkat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi reputasi sekolah. Buruknya kinerja karyawan administrasi atau non-pengajar juga berpotensi menciptakan hambatan dalam pengelolaan operasional sekolah, seperti keterlambatan dalam administrasi atau kurangnya koordinasi yang baik antar-staf. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan kualitas kinerja karyawan dalam dunia pendidikan.

Beberapa elemen yang memiliki peran dalam menentukan tingkat kinerja bagi masing-masing karyawan adalah komunikasi, reward sistem dan motivasi. Komunikasi adalah kemampuan melalui suara atau tulisan yang bisa memahami dari ungkapan perasaan berdasarkan pesan tertentu diantaranya pengirim dan penerima. Sehingga memberikan efek umpan balik tanggapan yang diberikan melalui media. Oleh sebab itu, komunikasi menjadi peran penting dari segala aspek yang menjadi dasar untuk mengetahui dan memahami melalui ungkapan perasaan (Riinawati, 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyah Pratiwi dkk. (2023), Bayu

Rama Laksono dkk. (2023), dan Septian Ragil Anandita dkk (2021). Terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan, Namun yang tidak berpengaruh adalah

Selain Komuniiasi, faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Sistem Penghargaan. Sistem Penghargaan adalah suatu kompensasi yang diberikan oleh karyawan atas dasar memberikan kontribusi kinerja terbaik selama diberikan tugas dan wewenang. Salah satunya adalah memberikan aspek finansial maupun nonfinansial contohnya manfaat, jenjang karir, hingga keseimbangan kerja (Pagiu dkk, 2022). Sistem penghargaan memberikan dampak dalam pengujian kesopanan melalui etika antara atasan hingga bawahan. Ada beberapa pencapaian sistem penghargaan selain etika adalah etos kerja yang menjadikan budaya sebagai bentuk kinerja karyawan khusus (Sylqa & Neziraj, 2022). Tidak hanya itu, Sistem Penghargaan juga memberikan efek pada seseorang atas penjualan meningkat secara signifikan. Oleh sebab itu, penyebab utama untuk memperoleh penghargaan adalah melalui korelasi antar karyawan yang berdampak positif untuk menaikkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan dari Mariana Leitao dkk (2022), Zaha Noor dkk (2020), dan Metasebia Adula dkk (2023) menemukan adanya pengaruh antara reward sistem dan kinerja karyawan, Namun yang tidak berpengaruh adalah Siswsanto dkk (Siswanto et al., 2021)

Motivasi kerja juga dianggap sebagai salah satu elemen yang berpotensi memberikan pengaruhnya atas tingkat kinerja pada setiap karyawan. Umumnya motivasi adalah salah satu kunci kesuksesan manusia berdasarkan sumber masalah secara kompleks di setiap lingkungan seperti organisasi, instansi, maupun kelompok. Maka dari itu, perlu untuk mengetahui dari segi komunikasi yang harus diperhatikan.

Sehingga, mampu dalam memperbaiki kelemahan dari segala aktivitas pada kinerja karyawan tertentu. Motivasi dikembangkan oleh David C. McClelland (1987) yang telah mengembangkan teori tersebut (Syamil dkk, 2023). Menurut hasil penelitian Jamal Ali & Anwar, (2021) setiap kepuasan kerja lebih penting sumber daya manusia yang dipekerjakan kreativitas, ketekunan, dan inisiatif pekerja, semua kualitas tersebut memicu pada kinerja bisnis dan tujuan strategis organisasi yang lebih baik dari pencapaian tersebut. Di sisi lain, motivasi terjadi pada organisasi dalam memberikan kinerja karyawan. Salah satunya adalah pimpinan mewajibkan untuk berkomunikasi dengan bawahannya untuk memperoleh informasi. Maka dari itu, pihak organisasi wajib mempunyai mekanisme dalam komunikasi secara terbuka. Oleh karena itu, lebih mudah dalam jangkauan untuk memberikan hak dan wewenang dalam pengambilan keputusan (Santos dkk, 2024). Haeruddin dkk (2021), Dewi Jayati Nazara dkk. (2024), dan Mira Miranti dkk. (2023), namun yang tidak berpengaruh adalah

Teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (1964) menjelaskan bahwa suatu keputusan yang diambil oleh seseorang yang berujung pada motivasi untuk mencapai hasil tertentu dan bergantung hasil dengan yang lainnya. Teori ini digunakan untuk menentukan perilaku manusia berdasarkan pencapaian dalam puncak atas prestasi yang dihasilkan sehingga mampu untuk memberikan dukungan (Kurniawan dkk., 2022). teori ini bisa dilihat dari sumber daya manusia melalui seseorang yang menerima motivasi seseorang secara tidak langsung menjadikan acuan pada mereka tercapai impian (Sg Naiboho et al., 2021). beberapa unsur teori harapan diantaranya. Pertama, harapan hasil prestasi berdasarkan seseorang yang memberikan peluang atas suatu tindakan tersebut. Kedua, Valensi yang menentukan baik buruknya seseorang atas dasar kinerja karyawan melalui individu. Terakhir, Harapan prestasi usaha yang

ditentukan oleh seberapa sulit dalam pekerjaan yang diberikan tugas dan wewenang untuk bisa mencapai tingkat keberhasilan tertentu (Rohiyah et al., 2020).

Penelitian terdahulu menemukan bahkan beberapa variabel yang mengacu pada temuan dalam riset yang sedang berlangsung. Variabel komunikasi berdasarkan penelitian ini memicu pada kinerja karyawan dari peneliti sebelumnya yaitu Dyah Pratiwi dkk. (2023), Bayu Rama Laksono dkk. (2023), dan Septian Ragil Anandita dkk (2021). Selain itu, variabel *reward system* berdasarkan penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan dari peneliti sebelumnya adalah Mariana Leitao dkk (2022), Zaha Noor dkk (2020), dan Metasebia Adula dkk (2023). Selanjutnya variabel motivasi berdasarkan penelitian saat ini berfokus pada kinerja karyawan dari peneliti sebelumnya adalah M. Ikhwan Maulana Haeruddin dkk (2021), Dewi Jayati Nazara dkk. (2024), dan Mira Miranti dkk. (2023).

Berdasarkan uraian diatas, dapat memberikan kesimpulan bahwa komunikasi, Sistem Penghargaan, serta motivasi yang akan menjadi independen variable. Sedangkan, kinerja karyawan menjadi dependen variable. Urgensi penelitian tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja sekolah dalam memotivasi karyawan agar mendapatkan pengakuan dalam bentuk *reward*. penelitian ini penting untuk Jadi penulis bermaksud dalam rangka menyusun sebuah riset yang mengusung judul “Pengaruh Komunikasi, Sistem Penghargaan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Al Ibrah”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang telah dirancang penulis atas dasar dari latar belakang di atas adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SDIT Al Ibrah Gresik?
2. Apakah Sistem Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SDIT Al Ibrah Gresik?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SDIT Al Ibrah Gresik?
4. Apakah komunikasi, Sistem Penghargaan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada SDIT Al Ibrah Gresik?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan dari studi ini adalah dengan memanfaatkan variable komunikasi, *reward system*, motivasi untuk menjadi independen variable. Kemudian, kinerja karyawan diterapkan untuk menjadi dependen variable. Selanjutnya, batasan teori adalah teori harapan sebagai bermaksud untuk mengetahui meningkatnya kinerja karyawan untuk memperoleh dalam suatu prestasi atau keistimewaan. Penelitian ini berfokus pada lokasi di SDIT Al Ibrah Gresik sebagai keterangan tempat. Lingkup waktu dalam penelitian ini kurang lebih 6 bulan sebagai pengambilan sampel kusioner kepada semua tenaga pendidik dan staf yang terlibat didalam sekolahan. Penelitian ini menggunakan analisis data yakni statistik melalui SPSS.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari studi yang telah ditetapkan atas dasar dari perumusan masalah sebelumnya adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SDIT Al Ibrah Gresik

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sistem penghargaan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SDIT Al ibrah Gresik.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SDIT Al ibrah Gresik.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi, Sistem Penghargaan dan Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di SDIT AL Ibrah Gresik.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoris**

#### **a. Bagi Peneliti**

Temuan data dari studi ini mampu memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan konsep yang relevan, yang pada akhirnya turut berperan besar dalam meningkatkan kinerja pada masing-masing pegawai di SDIT Al ibrah Gresik. Kajian ini mengangkat aspek Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai disiplin ilmu yang diterapkan dalam konteks sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan variabel komunikasi, reward system, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai bahan dasarnya. Sehingga, dapat memberikan manfaat melalui perkembangan ilmu yang diperoleh ke depannya.

#### **b. Bagi Perguruan Tinggi Universitas Gresik**

Penulis dapat memberikan bahan daftar pustakan dari pengelolaan kepegawaian. Sehingga, mampu memberikan implementasi yang dimanfaatkan oleh Universitas Gresik. Kajian ini didasarkan pada pendekatan teori ekspektasi sebagai landasan utama. Sehingga, dapat

memberikan evaluasi lebih lanjut untuk memberikan penghargaan pada SDIT Al ibrah Gresik.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi SDIT Al ibrah Gresik

Penulis berharap studi ini mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu dan pemahaman diri secara lebih mendalam, dan meberikan masukan di ranah manajemen dengan fokus utama pada permasalahan motivasi, reward system, serta motivasi pada setiap karyawan dalam menentukan taraf kinerjanya. Sehingga, temuan kajian ini berpotensi menawarkan ilmu mengenai implementasi kepada SDIT Al ibrah Gresik untuk mengetahui informasi lebih lanjut.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penemuan dalam kajian ini mampu membuka peluang untuk memahami tentang penghargaan dari setiap guru maupun karyawan atas jasa yang diberikan kepada murid di seluruh Indonesia. Sehingga, pembaca lebih mudah untuk mengetahui sisi karakter dalam kinerja karyawan, baik dari segi instansi kecil hingga besar. Selain itu, penulis memberikan masukan di bagian saran untuk mempermudah dalam mengerjakan penel

