

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATARBELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting didalam sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan sangat baik agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Dalam perkembangan yang makin canggih seperti sekarang maka perusahaan harus dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawainya agar tidak kalah pada pesaingnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan dan pendayagunaan pegawai maka perusahaan harus memacu semangat kerja dari pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Salah satu cara untuk mengupayakan peningkatan kinerja pegawai perusahaan harus memperhatikan yakni pemenuhan kebutuhan para pegawainya. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya hingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang (Bangun, 2012:12).

Organisasi adalah sekumpulan beberapa orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, serta saling bergantung satu sama lain dan saling berusaha untuk mewujudkan suatu tujuan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada (Sutrisno,2014:150). Dalam kenyataannya didalam sebuah organisasi pimpinan hanya mengharapkan hasil akhir dari kinerja yang telah dicapai oleh para pegawainya. Untuk mengetahui kinerja pegawai maka perusahaan haruslah melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya. penilaian

kinerja merupakan penilaian yang dilakukan oleh atasan atas kinerja jabatan yang dilakukan oleh bawahannya. Jika penilaian kinerja pegawai ini baik, maka akan membuat pegawai memperbaiki kinerjanya yang nantinya akan berdampak pada keaktifan pegawai. Namun jika yang terjadi malah sebaliknya maka hal tersebut akan berdampak buruk bukan hanya untuk kinerja dan karir pegawai tersebut namun juga berdampak pada keberlangsungan perusahaan tersebut.

Salah satu upaya dalam peningkatan kinerja pegawai ialah dengan pemberian *reward*. Pemberian *reward* menjadi stimulus bagi pegawai sebagai penghargaan bagi pencapaian yang telah di dapatnya sehingga pegawai tersebut memiliki kinerja lebih baik lagi dan akan membuat pegawai mampu bertahan di perusahaan tersebut. Tentu saja pemberian *reward* ini dilakukan tidaklah sama antara pegawai yang memiliki pencapaian yang tinggi dengan pegawai yang memiliki pencapaian yang rendah. Ketika seseorang mampu bekerja dengan baik didalam sebuah perusahaan tertentu maka orang tersebut akan memperoleh imbalan atas hasil kerjanya yaitu *reward*. Namun jika seseorang tersebut tidak dapat bekerja dengan baik kepada perusahaan tersebut dan bahkan sampai membawa dampak negatif pada perusahaan maka yang akan didapatkan orang tersebut ialah *punishment* atau sanksi atas perbuatan yang telah ia lakukan. *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara aturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Selain dipengaruhi oleh pemberian *reward* dan *punishment*, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya yaitu terutama kemampuannya bekerjasama dalam sebuah tim didalam perusahaan. kerjasama

tim adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Jika seseorang dapat mampu berkerjasama di dalam sebuah tim maka orang tersebut memiliki kinerja yang baik sebab mau bekerjasama dengan lebih satu orang guna mencapai tujuan bersama. Namun jika seseorang tersebut tidak dapat bekerjasama dalam sebuah tim dengan baik maka orang tersebut memiliki kinerja yang kurang baik, sebab orang cenderung susah bekerjasama dalam tim maka dia akan melakukan sesuatu dengan kemauannya sendiri tanpa mau memikirkan masukkan dari anggota tim lain yang akhirnya akan berimbas kepada keberlangsungan perusahaan (Thomas Dan Elaine, 2014: 164).

PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bagian angkutan darat. Perusahaan tersebut sebagai pelayanan masyarakat yang melayani angkutan penumpang dan angkutan barang. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia. Dengan misi untuk menyediakan system transportasi yang aman, efisien, berbais digital dan berkembang pesat untuk memenuhi pelanggan. Demi untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan ini selalu mengevaluasi sarana prasana dan juga kinerja para pegawainya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti melakukan pra-survey dengan cara melakukan wawancara dengan para pegawai perusahaan tersebut agar dapat mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai pemberian *reward*, *punishment* dan kerjasama tim.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada pak Abdullah selaku kepala stasiun baturaja menjelaskan bahwa untuk pemberian *reward* di perusahaan ini khususnya di stasiun Baturaja sudah berjalan dengan sangat baik tetapi mereka menjelaskan bahwasannya untuk pemberian *reward* dan *punishment* tersebut membutuhkan waktu yang lumayan lama sebab Stasiun Baturaja sendiri harus melaporkan segala sesuatunya baik pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi atau memberikan *punishment* kepada pegawai yang melakukan kesalahan kepada kantor pusat yaitu yang terletak di Kota Tanjung Karang, Bandar Lampung. Hal tersebut dilakukan sebab perusahaan tersebut tidak memiliki kewenangan dalam memberikan *reward* atau *punishment* karena stasiun baturaja hanya sekedar pelaksana tugas. Segala sesuatu yang terjadi kepada pegawai Stasiun Baturaja harus dilaporkan terlebih dahulu kepada pimpinan di kota Tanjung Karang, Bandar Lampung dan pimpinan disanalah yang akan menentukan pemberian *reward* dan *punishment* seperti apa kepada pegawai. Untuk pemberian *reward* di Stasiun Baturaja yaitu pemberian bonus kepada pegawai Stasiun Baturaja setiap tahunnya, memberikan pendidikan atau pelatihan kepada pegawai, melakukan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi, mendapatkan dana pensiun, jaminan kesehatan dan berbagai tunjangan kinerja. Perusahaan ini juga selain pemberian yang telah peneliti jelaskan diatas, perusahaan juga memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berjasa kepada perusahaan seperti pembersihan dan pengamanan diatas kereta api dan di kawasan Stasiun Baturaja dari pedagang asongan dan premanisme yang menyebabkan ketidaknyamanan para penumpang ketika hendak berpergian

menggunakan kereta api. Penghargaan yang diberikan perusahaan tersebut berupa kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi daripada sebelumnya kepada pegawai yang telah berjasa kepada perusahaan.

Permasalahan pemberian *reward* di Stasiun Baturaja terkait dengan masalah pengembangan pribadi pada diri pegawai stasiun Baturaja yang sesuai dengan indikator *reward* yang terdapat pada penelitian ini. Permasalahan pengembangan diri tersebut terkait tentang pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai Stasiun Baturaja. Masih kurangnya pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai Stasiun Baturaja. Padahal pemberian pelatihan dan pendidikan sangat berguna sekali untuk pegawai yang melakukan tugas di lapangan yang langsung terjun mengurus jalannya kereta api. Pengembangan pribadi pegawai tersebut dapat dilihat pada raport pegawai yang paling terbaru adalah pada tahun 2018 dapat dilihat dalam data yang sudah peneliti lampirkan pada lampiran . Kemudian terdapat permasalahan pada promosi jabatan bagi pegawai di perusahaan ini. Padahal promosi jabatan ini merupakan hak bagi pegawai yang memiliki prestasi dan yang telah bekerja lama pada perusahaan BUMN ini. Lambatnya promosi jabatan ini mengakibatkan kekosongan jabatan Kasubur Perka sejak bulan Oktober hingga sekarang yang dapat dilihat pada absen pegawai yang dapat dilihat pada lampiran yang telah dilampirkan.

Selain berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh pak Abdullah selaku kepala stasiun Baturaja, pak Abdullah juga memberikan bukti yaitu berupa buku raport dari pegawai stasiun baturaja yang dapat dilihat pada lampiran yang telah dilampirkan.. Dalam raport tersebut dapat dilihat pada pegawai di bagian PJL

(Penjaga Pintu Perlintasan) dan PPKA (Pengatur Perjalanan Kereta Api) bahwa masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut seperti serah terima shift dinas dengan pegawai lain yang tidak beraturan, pelaksanaan tugas yang masih belum sesuai dengan SOP dan keterlambatan dari pegawai dalam mengikuti pelaksanaan apel sebelum melaksanakan tugasnya masing-masing. Padahal semua pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut telah ditertulis dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi dengan adanya pelanggaran yang telah dilakukan tersebut pegawai yang melakukan pelanggaran itu tidak diberikan hukuman atau sanksi yang selayaknya mereka terima yang dapat dilihat pada daftar *punishment* pada buku raport pegawai yang melakukan kesalahan yang masih kosong. Membuktikan bahwa masih kurangnya penerapan sanksi pada perusahaan ini. Artinya terdapat permasalahan pada indikator punishment preventif variabel *punishment*.

Kemudian untuk permasalahan yang terkait kerjasama tim pada Stasiun Baturaja yaitu kurangnya kecenderungan untuk mau bekerjasama dalam sebuah tim antar bagian yang terdapat didalam perusahaan terserbut. Salah satu contoh kurangnya kerjasama tim didalam perusahaan ini ialah masih kurangnya rasa untuk bekerjasama dalam menjaga kebersihan di kawasan Stasiun Baturaja. Padahal kebersihan tersebut merupakan tanggung jawab dari seluruh pegawai di perusahaan tersebut tanpa terkecuali dan masih kurangnya kerjasama dalam hal pemutusan mata rantai penyebaran virus Covid-19 yang dapat dilihat masih kurangnya kesadaran dari seluruh pegawai dalam penerapan protokol kesehatan . Kurangnya kerjasama tim yang baik ini dapat dilihat dari buku pembinaan yang

dilaksanakan pada tahun ini yaitu dari bulan Februari-November 2021. Buku pembinaan yang dapat dilihat pada lampiran yang telah dilampirkan, ini berguna untuk mengevaluasi kinerja dari pegawai di antar bagian pada perusahaan ini yang sekiranya masih diperlukan perbaikan dan peningkatan kinerja .

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian *Reward, Punishment* Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja”**.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat upaya pengaruh pemberian reward, punishment dan kerjasama tim pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja. Apakah ada pengaruh pemberian *reward,punishment* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja secara parsial maupun secara simultan?.

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat di ketahui tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian *reward,punishment* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja secara parsial maupun simultan?.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan di atas maka dapat di ketahui manfaat penelitian ini sebagai berikut:

##### **a. Manfaat Bagi Peneliti/Mahasiswa**

- 1) Untuk memperoleh informasi bahwasannya adanya pengaruh pemberian *reward, punishment* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja secara parsial atau simultan.
- 2) Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah di dapat selama peneliti melakukan perkuliahan sesuai dengan bidang keilmuannya.

##### **b. Manfaat Bagi Universitas Baturaja**

- 1) sebagai bahan acuan yang di pergunakan oleh perguruan tinggi untuk meluluskan mahasiswa guna mendapatkan gelar sarjana sesuai dengan bidang keilmuannya.
- 2) Perguruan tinggi dapat mengevaluasi sejauh mana mahasiswa tersebut memahami ilmu dalam bidang ilmu yang tengah ia jalani.

##### **c. Manfaat Bagi Perusahaan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja**

- 1) Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan guna meningkatkan performa dan kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja agar lebih baik lagi kedepannya.

2) PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja dapat mengetahui bahwasannya kinerja pegawai di pengaruhi oleh pemberian *reward*, *punishment*, dan kerjasama tim.

**d. Manfaat Bagi Peneliti Lain**

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literature penelitian tentang pengaruh pemberian *reward*, *punishment*, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE IV Tanjung Karang Stasiun Baturaja.