

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Perusahaan adalah suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya, terdapat hubungan erat antara kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi juga harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016:6).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Cara mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan pegawai di organisasi tersebut.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat

kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *Reward* dan *Punishment*.

Pemberian *Reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *Reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic Rewards*). Jika hak berkaitan dengan *Reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *Punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2021:83). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Reward* dan *Punishment*. Apabila karyawan tidak mendapatkan *Reward* yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. *Reward* merupakan Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, Simamora (dikutip di Nurhadi Wijaya, 2022:3). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian *Reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Ansory, 2018:320). *Punishment* diberikan dengan tujuan ada kesadaran untuk menghentikan perilaku yang diperbuat, dan menumbuhkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan dan kesenangan sejati.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja adalah stasiun kereta api barang kelas I yang terletak di Sukajadi, Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu. Stasiun yang terletak pada ketinggian +39 meter ini termasuk dalam Divisi Regional IV Tanjung Karang. Nama stasiun ini berasal dari pabrik Semen Baturaja yang juga dikenal sebagai "Tiga Gajah", yang terletak tidak jauh dari stasiun ini. Stasiun ini baru dibuka pada 1974. Stasiun ini memiliki empat jalur kereta api. Sejak selesainya jalur ganda segmen Tiga gajah-Lubuk batang pada 18 April 2021, tata letak stasiun ini diubah. Jalur 2 kini dijadikan sepur lurus jalur ganda arah Prabumulih – Kertapati, sedangkan jalur 3 merupakan sepur lurus jalur ganda arah Baturaja–Tanjung Karang. Persinyalan di stasiun ini juga sudah elektrik, Sebagai stasiun barang, sejumlah perjalanan kereta api barang mengawali dan mengakhiri perjalanannya di stasiun ini, seperti kereta api ketel relasi Kertapati–Tiga gajah (Tigapati), kereta api angkutan semen dan klinker Semen Baturaja relasi Kertapati–Tiga gajah (Jahpati) serta Tiga gajah–Tegineneng–Pidada dan kereta api barang yang melewati Baturaja untuk dilakukan pergantian seluruh awak kereta api. Sedangkan untuk kereta api

penumpang sejak 18 April 2021 semuanya berjalan langsung, mengingat pergantian seluruh awak kereta api penumpang baik masinis, kondektur, dan polsuska kini hanya dilakukan di Stasiun Baturaja.

Bedasarkan pra survei yang dilakukan dilapangan yang dilakukan pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan melakukan wawancara singkat, fenomena permasalahan pada variabel *reward* ada pada indikator penghargaan bahwa di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) masih kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun. Selanjutnya permasalahan pada PT. kereta Api Indonesia (Persero) di stasiun tiga gajah ada pada indikator promosi bahwa di stasiun tiga gajah tidak ada promosi kenaikan jabatan yang di lakukan atasan kepada karyawan. Dari Permasalahan diatas kepala stasiun mulai memberikan mempertimbangkan *Reward* yang diterapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, kenaikan golongan pemberian kompensasi, penambahan gaji dan bonus, tunjangan, dan mendapatkan kesempatan untuk program pelatihan dan pembelajaran ke luar negeri bagi karyawan yang beprestasi dari berbagai bidang dan jenjang mulai dari pemeriksa rangkai gerbong, pemeriksa rel, masinis, pegawai tiket, satpam, supervisor dan manager. *Reward* tersebut diterapkan karena kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) stasiun tiga gajah belum mencapai target yang maksimal, hal ini karena karyawan masih yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa menggunakan surat izin, untuk mengatasi permasalahan tersebut kepala stasiun PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) stasiun tiga gajah memberikan *reward* dalam bentuk apapun untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat permasalahan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) stasiun tiga gajah.

Bedasarkan pra survei yang dilakukan dilapangan yang dilakukan kepada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan melakukan wawancara singkat, fenomena *Punishment* yang terjadi pada indikator hukuman ringan bahwa masih banyaknya karyawan yang kurang menjalankan pekerjaan dengan baik dan tidak taat pada peraturan dan atasan tidak memberikan tindakan yang tegas membuat karyawan yang melanggar aturan atau membuat kesalahan mengulangi kembali kesalahan tersebut dari permasalahan diatas membuat kepala stasiun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menerapkan *punishment, punishment* yang telah diterapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja, dan karyawan yang diberikan hukuman atau *Punishment* yaitu karyawan yang melanggar aturan, lalai dalam melukan tugasnya dan tidak ada kemandirian dalam peningkatan kinerjanya selama berkerja.

Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pemberian *Reward* dan juga *Punishment*, karena karyawan yang mendapatkan *Reward* akan lebih semangat dan teliti, dan sebaliknya karyawan yang mendapatkan *Punishment* akan lebih meningkatkan kinerjanya agar supaya tidak mendapatkan *Punishment* dan bisa mendapatkan *Reward* untuk kedepannya. Hal inilah yang membuat peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja berdasarkan latar belakang dari fenomena yang diuraikan tersebut tentang **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja”**.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja baik secara parsial maupun simultan?”.

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4.Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1.Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut *Reward* dan *Punishment*, terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan terhadap teori-teori yang ada dengan aplikasinya didunia nyata. Peneliti dapat menambah wawasan mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment*

terhadap Kinerja Karyawan dan sebagai implementasi atas teori yang telah di dapatkan selama perkuliahan. Penelitian ini membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Dapat memberikan masukan berguna untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Tiga Gajah Baturaja dalam hal pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dapat berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.
2. Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi, khususnya strategi *Reward* dan *punishment* untuk masa yang akan datang, yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.