

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yang sangat berpengaruh dalam keberhasilannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalamnya harus memiliki kinerja yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang baik dan profesional memberikan dampak positif serta *feedback* yang baik untuk kemajuan perusahaan diwaktu yang akan datang.

Berhasil atau tidaknya organisasi atau perusahaan tergantung dengan kinerja karyawan didalamnya. Karena, tanpa kinerja karyawan yang baik maka sangat sulit untuk perusahaan mencapai tujuannya, merekalah yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang berkualitas dari segi keterampilan atau kepandaian maka perusahaan memiliki aset yang berharga untuk kemajuan perusahaan tersebut. Mangkunegara (2013:67) menyebutkan bahwa “kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Proses perusahaan berdiri baik dari industri atau jasa selalu dilandasi dengan tujuan dan sasaran tertentu. Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan yang sama, yaitu mereka ingin mencapai laba sebanyak-banyaknya yang optimal sehingga kelangsungan pada perusahaan terjamin. Dalam keberhasilan suatu organisasi atau

perusahaan dapat ditentukan oleh dua faktor yang mana faktor utamanya adalah sumber daya manusia (SDM), tenaga kerja, sarana dan prasarana atau fasilitas kerja. Untuk mencapai keberhasilan tersebut maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas serta disiplin. Dengan demikian perusahaan dan karyawan memiliki keterikatan hubungan dan selalu dihadapkan pada tantangan-tantangan. Sesuatu akan lebih maju apabila karyawan memiliki sejumlah kriteria yang diinginkan perusahaan guna mengembangkan karir dimasa yang akan datang.

Suatu organisasi atau perusahaan hendaknya selalu meningkatkan kualitas kinerja dari pada karyawannya ataupun anggotanya dan membenahkan dalam setiap pengelolaan manajemen yang lebih baik lagi, agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut tercapai dengan sempurna dan memiliki nilai tambah maka diperlukan SDM yang berpotensi dan berkualitas tinggi sesuai dengan kondisi dan lingkungan yang selalu mengalami perubahan, adapun salah satunya adalah dengan menerapkan pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* sangat diharapkan untuk membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan serta perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Reward dan *Punishment* adalah kedua hal yang bertolak belakang namun saling berkaitan, dimana kedua hal ini dapat memicu semangat dari karyawan. Menurut Hasibuan (2009 : 17), "*Reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada karyawan lalu sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan". Pada saat pemberian *reward* untuk seseorang hendaknya

disesuaikan dengan hak serta kewajibannya. Ilmu perilaku telah membagi imbalan *intrinsik* dan imbalan *ekstrinsik*, hal ini penting dilakukan dengan tujuan untuk memberikan imbalan sehingga memotivasi para karyawan, membuat kerasan pekerja yang sudah ada dan menarik orang yang berkualitas untuk diajak bergabung dalam perusahaan. Suatu *reward* yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memicu semangat para karyawan untuk selalu menunjukkan kualitas kerjanya. Jika kinerja dari pada karyawan menurun maka produktivitas dari perusahaan juga ikut menurun, sehingga perusahaan dapat memberikan *punishment* kepada karyawan tersebut.

Jika *reward* adalah perangsang untuk meningkatkan kinerja, maka ada *punishment* sebagai penjamin untuk meminimalisasi kesalahan serta penurunan kinerja. Menurut Purwanto (2006:186) “ *punishment* (Hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya). Dapat dikatakan bahwa *punishment* juga dapat memicu semangat kerja karyawan dan membuat setiap karyawan tidak menganggap bahwa pekerjaan mereka itu mudah dan tidak penting, dengan itu mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan adanya sikap rasa tanggung jawab tersebut maka diharapkan tidak ada *punishment* yang terjadi. Penggunaan *punishment* hendaknya dilakukan dengan cara tepat dan objektif dengan semua pertimbangan terlebih dahulunya dari semua aspek yang relevan serta dengan situasi yang terjadi. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka beda halnya dengan *punishment* yang mana bentuk dari tindakan yang negatif. Maka dari itu karyawan hendaknya

melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin, dengan adanya *reward* dan *punishment* maka para karyawan akan lebih memaksimalkan diri mereka dalam bekerja.

Dengan seringnya diberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam kinerjanya, maka akan semakin besar pula rasa semangat dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Namun sebaliknya semakin seringnya karyawan mendapatkan *punishment* atas kesalahan yang mereka lakukan, maka akan semakin berkurang tindakan kesalahan yang mereka lakukan. Maka dari itu pemberian *punishment* yang diberikan hendaknya bersifat *pedagogies* dimana dapat memperbaiki serta mendidik untuk kearah yang lebih baik. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dengan baiknya *reward* serta adilnya pemberian *punishment*.

Berdasarkan dari hasil kerja karyawan maka pimpinan perusahaan dapat memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawannya yang mana untuk menentukan karyawan yang berprestasi atau tidak. Dapat diketahui bahwa semua pimpinan atau bagian kepegawaian tidak dapat hanya menilai karyawan dengan sekali pengawasan saja atau hanya sekali pandang saja, namun dengan adanya penilaian secara seksama. Dengan hal tersebut maka perusahaan dapat memberikan balas jasa yang sesuai kinerja karyawan. Dengan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* adalah salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk karyawan, agar selalu memberikan suatu kontribusi yang baik untuk perusahaan dan selalu berperilaku baik dalam berkerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang yang biasa di singkat menjadi PTBA, perusahaan ini adalah salah satu Badan Usaha milik negara (BUMN) bergerak pada bidang pertambangan kelas dunia yang peduli lingkungan. Lokasi penambangannya terletak di Tanjung Enim Sumatera Selatan dengan Wilayah Izin Usaha Pertambangan (WIUP) seluas 15.000 Ha. Saat ini proses penambangannya telah masuk ke wilayah kabupaten Lahat. Daerah Penambangan PTBA terdiri dari tiga lokasi penambangan yaitu Tambang Air Laya, Tambang Muara Tiga Besar dan Tambang Banko.

Di PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang, dalam pemberian *Reward* diberikan dengan cara apabila karyawan tersebut mampu bekerja dengan seoptimal mungkin yang mampu menaikkan produktivitas perusahaan maka *reward* akan diberikan kepada karyawan tersebut. *Reward* yang diterapkan oleh PTBA tersebut antara lain melalui pemberian kompensasi, penambahan bonus, penghargaan interpersonal, serta promosi jabatan kepada karyawan yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh PTBA. *Punishment* yang diterapkan oleh PTBA sendiri dimana mereka menggunakan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang sesuai dengan per UU Ketenagakerjaan yang berlaku berupa surat peringatan, yaitu terdiri dari SP-I, SP-II, dan SP-III dan disertakan dengan Tindak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penerapan *reward* dan *punishment* di PTBA menjadi hal yang penting dan perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standar kinerja PTBA, serta untuk bergerak aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu karyawan PTBA saat diwawancara mengatakan bahwa permasalahan yang sering

terjadi pada karyawan PTBA adalah dimana ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat, dan masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor atau pekerjaan tanpa menggunakan surat ijin atau mangkir, hal ini sering terjadi meskipun atasan telah memberikan teguran. Pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan PTBA terbilang baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Pemberian penghargaan tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. *Reward* yang diberikan hanya pada saat mendapat dinas keluar kota, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik didalam kantor terkadang diabaikan. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja pegawai disana, lalu hal ini sangat bertolak belakang dengan anggapan dari beberapa karyawan juga belum terbiasa dengan adanya sistem pengawasan yang ketat untuk *reward* dan *punishment*, lalu karyawan yang pernah melakukan kesalahan dan diberikan *punishment* akan menjadi terkekang, karena karyawan menganggap bahwa *punishment* merupakan suatu bentuk pemaksaan dan hal yang merugikan yang tidak memacu kerja serta berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1.1 : Data Reward Karyawan PT.Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga

NO	REWARD	2017	2018	2019
1.	Pengembangan karir	2	4	6
2.	Pelatihan	3	5	4
3.	Tunjangan Akomodasi	7	5	9
4.	Tunjangan Kesehatan	5	-	6
5.	Ibadah Haji	4	-	8

6.	Bonus Produksi (IKP)	12	7	18
Total		33	21	51

Sumber : Karyawan PT.Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang,tahun

Pada tabel 1.1 ditunjukkan data reward yang diberikan oleh PT. Bukit Asam Tbk, pada tahun 2017-2019, yang mana dapat dilihat bahwa tunjangan transportasi dan akomodasi sangat sering terjadi, dan itu membuat para karyawan yang jarang melakukan perjalanan keluar kota merasa kecemburuan sesama mereka, lalu untuk pelatihan selama tahun 2017-2019 hanya sekali terjadi, dan itu dapat membuat kinerja para karyawan menurun, seperti telah dijelaskan bahwa para karyawan sangat membutuhkan pelatihan untuk memperluas wawasan mereka.

Tabel 1.2 : Data Punishment Karyawan PT.Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga

Pelanggaran	Poin Pelanggaran	Sanksi/Hukuman	2017	2018	2019
Datang terlambat di tempat kerja, tanpa alasan, fakta/bukti keterangan yang sah dengan ketentuan toleransi keterlambatan 10 (sepuluh menit per hari)	1 (satu) Kali	Teguran Lisan	40	78	43
	2 (dua) Kali	Teguran Tertulis	Teguran	Teguran	Teguran
	3 (tiga) Kali	Denda I	Lisan,	Lisan,	Lisan,
	4 (empat) Kali	Denda II	16		
	5 (lima) Kali	Denda II	Teguran	28	12
	6 (enam) Kali	SP I	Tertulis	Teguran	Teguran
	7 (tujuh) Kali	SP II		Tertulis	Tertulis
	8 (delapan) Kali	SP II			
	9 (sembilam) Kali	Demosi			
	10 (sepuluh) Kali	Pemutusan Hubungan Kerja			

Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah/izin atasan.	1 (satu) Kali 2 (dua) Kali 3 (tiga) Kali 4 (empat) Kali 5 (lima) Kali 6 (enam) Kali 7 (tujuh) Kali 8 (delapam) Kali 9 (sembilam) Kali 10 (sepuluh) Kali	Teguran Lisan Teguran Tertulis Denda I Denda II Denda II SP I SP II SP II Demosi Pemutusan Hubungan Kerja	34 Denda 1, 5 Denda II	82 Denda 1, 14 Denda II	67 Denda 1, 8 Denda II
Tidak memakai pakaian kerja, yang telah diberikan selama berada di tempat kerja.	1 (satu) Kali 2 (dua) Kali 3 (tiga) Kali 4 (empat) Kali 5 (lima) Kali 6 (enam) Kali 7 (tujuh) Kali 8 (delapam) Kali 9 (sembilam) Kali 10 (sepuluh) Kali	Teguran Lisan Teguran Tertulis Denda I Denda II Denda II SP I SP II SP II Demosi Pemutusan Hubungan kerja	25 Teguran Lisan	22 Teguran Lisan	34 Teguran Lisan
Meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan.	1 (satu) Kali 2 (dua) Kali 3 (tiga) Kali 4 (empat) Kali 5 (lima) Kali 6 (enam) Kali 7 (tujuh) Kali 8 (delapam) Kali 9 (sembilam) Kali 10 (sepuluh) Kali	Teguran Lisan Teguran Tertulis Denda I Denda II Denda II SP I SP II SP II Demosi Pemutusan Hubungan Kerja	33 Teguran Lisan	82 Teguran Lisan, 33 Teguran Lisan	34 Teguran Lisan, 13 Teguran Tertulis

Tidur di waktu jam kerja.	1 (satu) Kali 2 (dua) Kali 3 (tiga) Kali 4 (empat) Kali 5 (lima) Kali 6 (enam) Kali 7 (tujuh) Kali 8 (delapam) Kali 9 (sembilam) Kali 10 (sepuluh) Kali	Teguran Tertulis Denda I Denda II Denda II SP I SP II SP II Demosi Pemutusan Hubungan kerja	-	-	-
Tidak melaksanakan SPPD sesuai dengan yang telah diterbitkan tanpa alasan yang tepat.	1 (satu) Kali 2 (dua) Kali 3 (tiga) Kali	Denda III dan mengembalikan biaya SPPD SP I dan Mengembalikan biaya SPPD Demosi dan mengembalikan biaya SPPD	-	-	-
Penyalahgunaan Fasilitas Electronic Mail (email) untuk Kegiatan Diluar Kedinasan.	-	Seringan-ringannya SP I dan seberat-Beratnya Demosi	-	-	-
Kelalaian dalam menjalankan Tugas Yang Menyebabkan Kerugian perusahaan	-	Seringan-ringannya SP I dan Seberat-beratnya Pemutusan Hubungan Kerja.	-	-	-
Pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan dari tempat kerja tanpa alasan fakta/bukti keterangan sah.	1 (satu) Kali 2 (dua) Kali 3 (tiga) Kali 4 (empat) Kali 5 (lima) Kali 6 (enam) Kali 7 (tujuh) Kali 8 (delapam)	Teguran Lisan Teguran Tertulis Denda I Denda II Denda II SP I SP II SP II	13 Teguran Lisan	23 Teguran Lisan	45 Teguran Lisan

	Kali 9 (sembilam) Kali 10 (sepuluh) Kali	Demosi Pemutusan Huubungan Kerja			
--	--	--	--	--	--

Sumber : Karyawan PT.Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang pertahun

Pada tabel 1.2 ditunjukkan data Punishment yang sering terjadi pada karyawan PT. Bukit Asam Tbk, dapat dilihat bahwa terlambat dan meninggalkan kantor pada jam kerja sangat sering terjadi, meskipun sanksi yang ada telah diberikan, hal itu tidak halnya membuat karyawan menyadari kesalahan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis akan membahas serta mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan setelah mendapat *reward* dan *punishment* dari PT. Bukit Asam Tbk, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang** “.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis telah merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh secara langsung *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang ?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk memperjelas pembahasan pada tujuan penelitian, maka penulis membatasi Ruang Lingkup Pembahasan pada Skripsi ini. Adapun ruang lingkungnya sebagai berikut :

1. Dalam pemberian *reward* dengan cara apabila suatu organisasi atau perusahaan maupun individu dapat memberikan kontribusi yang baik selama bekerja maka *reward* tersebut akan diberikan. Pemberian *reward* dapat berupa kompensasi, penambahan bonus, penghargaan interpersonal, serta promosi jabatan.
2. Dalam pemberian *punishment* dapat diberikan apabila karyawan melanggar PKB yang berupa surat peringatan, yang terdiri dari SP-I, SP-II, SP-III, serta Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Dalam kinerja pada PT. Bukit Asam, Tbk dapat dilihat dari seberapa optimal mereka bekerja dengan penilaian yang telah masuk dalam kriteria serta syarat dari PT. Bukit Asam, Tbk Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan reward terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Punishment terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang.

1.5 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bukit Asam, Tbk

Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan bisa bermanfaat oleh pemimpin perusahaan sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk diteliti lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh *reward* dan *punishment* yang bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bacaan dan sebagai informasi bagi mahasiswa yang sedang menyusun Skripsi.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk dapat mengetahui isi skripsi ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penyajian mengenai latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan penelitian, manfaat dan penggunaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori yang menjelaskan pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang mana berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa *literature review* yang berhubungan dengan penelitian .

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini meliputi Objek Penelitian, variabel penelitian, Metode Pengumpulan Data, Teknik Pengukuran Data, Populasi dan Sampel, Uji Validasi dan uji Reliabilitas, Metode Analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan memberikan penjelasan tentang sejarah singkat dari perusahaan dari struktur organisasi obyek penelitian, Visi dan Misi, serta jabatan serta wewenang karyawan PT. Bukit Asam, Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan keseluruhan pembahsan yang disimpulkan dan beberapa saran-saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN