

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal Irmayanti (2022:1). Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas tinggi. Kualitas atau kinerja pegawai harus selalu dijaga dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan menerapkan *reward* dan *punishment*.

Sugianingrat (2024:135) menjelaskan *reward* ialah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau berprestasi, memberikan suatu kontribusi, atau berhasil melakukan tugas yang diberikan sesuai tujuan dan target yang ditetapkan dan juga untuk memotivasi seseorang untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Anggono (2021:215) mendefinisikan *punishment* adalah suatu bentuk pengukuran kinerja yang merupakan penilaian negatif terhadap prestasi kerja dan kesalahan serta pelanggaran pegawai dengan tujuan menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan perilaku positif demi kebaikan organisasi dan pegawai itu sendiri.

Pranogyo (2021:9) menjelaskan kinerja adalah serangkaian ukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan atas pekerjaan tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang optimal apabila *reward* dan *punishment* diberikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan salah satu sarana untuk mencatat dan memonitor pegawai sehingga dapat diketahui keunggulan ataupun kelemahan dari pegawai yang akhirnya menjadi masukan bagi program pengembangan pegawai yang bersangkutan. Dengan cara ini kualitas pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai seiring berjalannya waktu.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Salah satu perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang transportasi umum dan penyedia layanan angkutan barang di Indonesia. Pada perusahaan besar ini untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja, perusahaan memiliki strategi salah satunya dengan cara menerapkan *reward* dan *punishment*. Dengan adanya *reward* seperti bonus, tunjangan, kenaikan golongan, pelatihan atau pengakuan atas pencapaian yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, pegawai yang merasa diapresiasi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan meningkatkan kualitas kerja para *pegawai*. Begitu juga dengan adanya *punishment* seperti teguran, penundaan kenaikan pangkat atau bahkan pemecatan dapat menjadi pengingat bagi pegawai tentang pentingnya mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penggunaan *punishment* yang adil dan proporsional dapat

membentuk pegawai yang disiplin dan taat pada aturan perusahaan, Andini (2022:99).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Andini (2022:100) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Menyatakan bahwa kinerja pegawai pada perusahaan belum mencapai target yang maksimal seperti empat pilar yang dijelaskan di visi perusahaan yaitu ketepatan waktu, keselamatan, pelayanan dan kenyamanan, untuk memenuhi harapan *stakeholders*, hal ini dikarenakan beberapa pegawai masih terkadang datang terlambat, dan kami mengamati kurangnya tanggung jawab beberapa pegawai seperti kadang meninggalkan kantor atau pekerjaan tanpa memberi pemberitahuan terlebih dahulu kepada atasan, dikemukakan oleh Supervisor SDM yang bernama Widodo.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan berhubungan dengan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dan efek yang ditimbulkan dari penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG.”**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka peneliti membatasi pembahasan pada *reward*, *punishment* dan kinerja pegawai dan juga peneliti membatasi pada sampel penelitian yang di ambil ialah bagian SDM dan keuangan. Oleh karena itu, judul penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- b. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
- c. Apakah *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

- b. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Objek Yang Diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Untuk dijadikan acuan sebagai informasi tambahan terkait dengan pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai.