

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas bisa tergambar dari prestasi seseorang. Sutrisno (2016:151) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Menurut Gibson (2017: 301), faktor kinerja atau prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi). Perusahaan memerlukan strategi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, ataupun mempertahankan prestasi kerja yang sudah ada, salah satu cara yang dapat digunakan adalah melalui penerapan sistem *Reward* dan *Punishment*.

*Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Irham Fahmi, 2016:64). Pemberian *Reward* dapat meningkatkan motivasi karyawan

untuk berprestasi, memberikan tanda bagi karyawan yang mempunyai kelebihan sehingga dapat menjadi panutan, serta sebagai penghargaan atas kerja keras seseorang (Surajiyo, 2020). Pemberian *Reward* bagi karyawan dapat membuat karyawan bangga dengan hasil kerjanya, merasa dihargai dan akan berusaha untuk semakin menunjukkan prestasinya sehingga di kemudian hari akan dapat memperoleh *Reward* lagi. Sedangkan bagi karyawan yang belum mendapatkan *Reward* dapat digunakan sebagai panutan bagi mereka sehingga akan berusaha mendapatkan *Reward* juga.

Sistem pemberian *Reward* atau penghargaan penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi individu atau karyawan. Besarnya *Reward* mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan perusahaan itu sendiri (Rahmat Hidayat, 2022:29).

Selain memberikan *Reward*, perusahaan juga perlu menerapkan sistem *Punishment*. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2016:130). Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum

dalam suatu organisasi tidak berjalan baik, maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). *Reward* dan *punishment* yang dilakukan perusahaan secara tepat akan memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan serta akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk berprestasi dalam bekerja.

Pemberian *reward* dan *punishment* juga dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Kepatuhan terhadap peraturan-peraturan keselamatan kerja tentu saja akan berpengaruh terhadap tingkat risiko kecelakaan kerja yang semakin menurun. Menurut Susan (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah penghargaan dan sanksi (*Reward and Punishment*). Dengan adanya *Reward dan Punishment* karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam bekerja sehingga kecil kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan *Reward dan Punishment* terhadap prestasi dan keselamatan kerjanya baik berupa uang ataupun fasilitas lainnya

PT. Paguntaka Cahaya Nusantara, sebuah perusahaan anak PT. PLN Tarakan yang beralamat di Jl. A. Nisoni No. 02 Kelurahan Nunle'u

Kecamatan Kota raja Kota Kupang adalah salah satu perusahaan yang menerapkan sistem *reward* dan *punishment* pada karyawan. Hasil observasi yang dilakukan melalui wawancara terhadap 10 karyawan PT. Paguntaka Cahaya Nusantara ditemukan permasalahan yang ada dalam perusahaan yaitu tingkat kinerja atau prestasi kerja karyawan yang kurang baik dikarenakan tidak adanya *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan permasalahan lainnya adalah kurangnya *punishment* kepada karyawan yang malas berkerja, lalai dalam berkerja serta karyawan meremehkan sanksi yang ada dalam perusahaan sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan menjadi rendah. Data prestasi kerja pegawai PT. Paguntaka Cahaya Nusantara, Kota Kupang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Data Prestasi Kerja Karyawan PT. Paguntaka Cahaya Nusantara**

No	Indikator Prestasi Kerja	Kriteria	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Realisasi
A	<i>Economic and Social Value</i>			23		Baik
1	<i>Customer Satisfsaction Index</i>	Hasil Survei Kepuasan Pelanggan dan Lembaga Eksternal	Persen	8	91.5	Sangat baik
2	<i>Collection Period (COP)</i>	{(Saldo piutang awal + Saldo Piutang Akhir )/2} / Pendapatan X Hari	Persen	10	100	Sangat baik
B	<i>Business Modal Innovation</i>					
1	Implementasi Manajemen Risiko Terintegrasi	Pelaksanaan dan pelaporan MR sesuai profil rissiko cabang	Persen	6	100	Sangat baik
2	Pendapatan dan Non PLN Grup	Jumlah pendapatan dari Luar PLN Grup	Rupiah	10	810	Sangat Baik
C	<i>Technology Leadership</i>					
D	<i>EnergizeInvestment</i>			40		
1	Dukungan Penyelesaian Addendum	Persentase pemenuhan Addendum kontrak upload di Simkoin	Persen	10	100	Sangat baik
	kontrak dengan Customer	sesuai dengan bulan tantangan	Kontrak	10	1	Baik

No	Indikator Prestasi Kerja	Kriteria	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Realisasi
		kontrak				
2	Pengembangan Portofolio	Penambahan kontrak				
3	Pencapaian <i>Service Level Agreement (SLA)</i> pekerjaan		Persen	20	96	Cukup
E	<i>Unleash Talent</i>			21		
1	Rekrutmen Tenaga Kerja	100% pemenuhan waktu, spesifikasi kompetensi dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan permintaan PLN-T	Persen	12	100	Sangat baik
2	Sertifikasi Tenaga Kerja Project	Menyiapkan monitoring dan data tenaga alih daya untuk proses sertifikasi kompetensi	Persen	9	100	Sangat baik
F	<b>KEPATUHAN</b>			0		
	<i>Compliance (Safety, SDM, SPI, Reporting)</i>	Jumlah nilai pengurang dari umur:	Persen	100	79	Cukup
		Melaksanakan dan mentaati peraturan K3 dan lingkungan perseroan Menggunakan alat pelindung diri (APD)	Persen	100	79	Cukup
		Keselamatan Ketenagalistrikan di lingkungan perseroan	Persen	100	79	Cukup
		-kepatuhan pada aspek SDM (Proses kontrak PKWT/PKWTT,	Persen	100	100	Sangat Baik
		pelaporan NPWP Tenaga kerja, ketetapan penyampaian Hak	Persen	100	100	Sangat Baik
		Normatif dan Lembur Tenaga Kerja, Update Aplikasi Alih Daya PLN )	Persen	100	100	Sangat Baik
		Keterlambatan Laporan dan Akuransi data kinerja setiap tanggal 6 pada bulan N+1	Persen	100	100	Sangat Baik

No	Indikator Prestasi Kerja	Kriteria	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Realisasi
		termasuk Audit ketenagakerjaan	Persen	100	100	Sangat Baik
		Tindak lanjut temuan SPI,BPK,dan Auitor lainnya	Persen	100	100	Sangat Baik

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai indikator prestasi kerja belum terealisasi secara maksimal (sangat baik).

Selanjutnya, *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh PT. Paguntaka Cahaya Nusantara diharapkan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya serta dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih berhati-hati dan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator PT. Paguntaka Cahaya Nusantara bahwa pemberian *reward* sangat mendorong tugas dan fungsi masing-masing karyawan sehingga karyawan sangat disiplin kerja. *Punishment* atau sanksi yang diberikan pada karyawan itu atas dasar kelalaian dalam bekerja atau bekerja tidak sesuai dengan tugas dan fungsi karyawan sehingga *punishment* sangat penting dalam dunia kerja karena dari situ kita bisa melihat tanggung jawab karyawan ketika berada dalam dunia kerja pada perusahaan PT. Paguntaka Cahaya Nusantara.

Berdasarkan dari fenomena tersebut dapat diperkuat dengan adanya kesenjangan penelitian *Research Gap* dari variabel independen yaitu pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap prestasi kerja dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut: penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ihsan (2019), yang berjudul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan

pada PT. Adira dinamika *multi finance* cabang Perawang Satellite Siak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Carla Adityarini (2022) dengan judul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan minimarket Alfamart di Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Reward* dan *Punishment* secara simultan tidak mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Muhammad Ihsan (2019) menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Carla Adityarini (2022) menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *reward* dan *punishment* masih tergolong rendah dalam memberikan pengaruh namun tetap mampu memberikan kontribusi.

Berdasarkan fenomena masalah dan *research gap* yang dikemukakan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Prestasi Kerja Dan Keselamatan Kerja Karyawan pada PT. Paguntaka Cahaya Nusantara Di Kota Kupang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang prestasi kerja, keselamatan kerja, *Reward* dan

*Punishment* pada karyawan PT. Panguntaka Cahaya Nusantara?

2. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panguntaka Cahaya Nusantara?
3. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Panguntaka Cahaya Nusantara?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panguntaka Cahaya Nusantara?
5. Apakah *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Panguntaka Cahaya Nusantara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang prestasi kerja, keselamatan kerja, *Reward* dan *Punishment* pada karyawan PT. Panguntaka Cahaya Nusantara.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panguntaka Cahaya Nusantara.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Reward* terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Panguntaka Cahaya Nusantara.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Punishment* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panguntaka Cahaya Nusantara
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Punishment* terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Panguntaka Cahaya Nusantara



## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian dapat dikemukakan manfaat penelitian sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan dalam memahami penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan prestasi kerja dan keselamatan kerja karyawan dan diharapkan dapat menjadi sebuah referensi serta pengembangan teori pada penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap prestasi kerja dan keselamatan kerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan referensi bagi PT Paguntaka Cahaya Nusantara untuk lebih memperhatikan *Reward* dan *Punishment* pada karyawannya agar dapat memberikan pengaruh positif pada prestasi kerja dan keselamatan kerja karyawan.

#### 2. Bagi karyawan

Memberikan kesadaran agar selalu meningkatkan prestasi dan keselamatan dalam bekerja.

#### 3. Bagi peneliti

Menyelesaikan tugas akhir jurusan Manajemen di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang guna memperoleh gelar Sarjana

Manajemen, serta menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap prestasi kerja dan keselamatan kerja karyawan.